



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**El empowerment y la gestión estratégica en la empresa
Yobel SCM SAC, Lurín 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Bravo Valerio, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0001-9219-8111)

ASESORA:

Dra. Huayta Franco, Yolanda Josefina (ORCID: 0000-0003-0194-8891)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

En primer lugar se lo dedico a Dios por darme más días de vida para poder realizar el presente trabajo de investigación, a mis padres Manuel Bravo y María Valerio, por darme la vida y por incentivarme siempre a seguir adelante creyendo siempre en mí y brindándome su apoyo incondicional.

A mi esposa Katya e hija Sabrina por su apoyo y comprensión por el tiempo que les robe para realizar este trabajo de investigación.

Agradecimiento

A mis padres ya que gracias a ellos, he desarrollado mi vida académica y profesional.

A mis hermanos Manuel y Rosmery por apoyarme cuando los necesite.

A mi esposa Katya por sus valiosas sugerencias que motivaron a seguir.

A los docentes de la Escuela de Posgrado por sus enseñanzas.

A mis compañeros del MBA, y en especial a mi amiga Mg. Patricia, quien me asesoro para poder realizar la parte estadística del presente trabajo.

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	5
III. Metodología	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables	17
3.3. Operacionalización	18
3.4. Población y muestra	19
3.5. Técnicas e instrumentos	19
3.6. Validez y confiabilidad	20
3.7. Procedimientos	22
3.8. Método de análisis de datos	22
3.9. Aspectos éticos.	23
IV. Resultados	24
V. Discusión	43
VI. Conclusiones	44
VII. Recomendaciones	46
Referencias bibliográficas	48
Anexos	

Índice de tablas

Tabla 1	Resultado de validez de instrumento	20
Tabla 2	Interpretación de valores de Alfa de Cronbach	21
Tabla 3	Confiabilidad de Variable Empowerment	21
Tabla 4	Confiabilidad de Variable Gestión Estratégica	22
Tabla 5	Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	23
Tabla 6	Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, sobre la variable Empowerment	24
Tabla 7	Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, sobre la dimensión Poder	25
Tabla 8	Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, sobre la dimensión Motivación	26
Tabla 9	Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, sobre la dimensión Desarrollo	27
Tabla 10	Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, sobre la dimensión Liderazgo	28
Tabla 11	Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, sobre la variable Gestión Estratégica	29
Tabla 12	Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, sobre la dimensión Formulación de Estrategias	30
Tabla 13	Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa Yobel SCM	31

	SAC, Lurín 2019, sobre la dimensión Implementación de Estrategias	
Tabla 14	Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, sobre la dimensión Evaluación de Estrategias	32
Tabla 15	Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, sobre el Empowerment y la Gestión Estratégica	33
Tabla 16	Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, sobre el Poder y la Gestión Estratégica	34
Tabla 17	Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, sobre la Motivación y la Gestión Estratégica	35
Tabla 18	Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, sobre Desarrollo y la Gestión Estratégica	36
Tabla 19	Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, sobre Liderazgo y la Gestión Estratégica	37
Tabla 20	Correlación entre la variable Empowerment y la variable Gestión Estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019	38
Tabla 21	Correlación entre la dimensión Poder y la variable Gestión Estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019	39
Tabla 22	Correlación entre la dimensión Motivación y la variable Gestión Estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019	40
Tabla 23	Correlación entre la dimensión Desarrollo y la variable Gestión Estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019	41
Tabla 24	Correlación entre la dimensión Liderazgo y la variable Gestión Estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019	42

Índice de figuras

Figura 1	Esquema del diseño de investigación correlativo	17
Figura 2	Distribución porcentual del Empowerment.	24
Figura 3	Distribución porcentual del Empowerment en su dimensión Poder.	25
Figura 4	Distribución porcentual del Empowerment en su dimensión Motivación.	26
Figura 5	Distribución porcentual del Empowerment en su dimensión Desarrollo.	27
Figura 6	Distribución porcentual del Empowerment en su dimensión Liderazgo.	28
Figura 7	Distribución porcentual de la Gestión Estratégica.	29
Figura 8	Distribución porcentual de la Gestión Estratégica en su dimensión Formulación de estrategias.	30
Figura 9	Distribución porcentual de la Gestión Estratégica en su dimensión Implementación de estrategias.	31
Figura 10	Distribución porcentual de la Gestión Estratégica en su dimensión Implementación de estrategias.	32
Figura 11	Distribución porcentual de los colaboradores según el Empowerment y la Gestión Estratégica.	33
Figura 12	Distribución porcentual de los colaboradores según el Poder y la Gestión Estratégica.	34
Figura 13	Distribución porcentual de los colaboradores según la Motivación y la Gestión Estratégica.	35
Figura 14	Distribución porcentual de los colaboradores según el Desarrollo y la Gestión Estratégica.	36
Figura 15	Distribución porcentual de los colaboradores según el Liderazgo y la Gestión Estratégica.	37

Resumen

La presente investigación titulada “El Empowerment y la gestión estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019”, considera como objetivo general, determinar la relación entre el Empowerment y la gestión estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019.

El tipo de investigación fue básica, de diseño correlacional no experimental, de corte transversal y enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por los 80 colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC en Lurín, la muestra fue probabilística constituida por 72 colaboradores. Se empleó como técnica de recolección de datos la encuesta, y se utilizó como instrumento de medición 2 cuestionarios: La primera para la variable Empowerment y la segunda para la variable gestión Estratégica. La validez de los contenidos del cuestionario fue a través del juicio de expertos con resultado aplicable y de nivel bueno respecto a la prueba de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach. Para el análisis de datos se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, mediante el software estadístico SPSS Versión 24.0.

Los resultados de la investigación permitieron concluir que existe relación entre el Empowerment y la Gestión Estratégica. Con un nivel de correlación significativa de 0.01, el Rho de Spearman 0.766 y un p-valor de $0.00 < 0.05$ (Correlación positiva fuerte)

Palabras Clave: Empowerment, Gestión Estratégica

Abstract

The current research entitled "Empowerment and strategic management in the company Yobel SCM SAC, Lurín 2019", considers as a general objective, the relationship between empowerment and strategic management in the company Yobel SCM SAC, Lurín 2019.

The type of research was basic, non-experimental correlational design, cross-sectional and quantitative approach. The population was made up of the 80 employees of the company Yobel SCM SAC in Lurín, the sample was probabilistic constituted by 72 collaborators. The survey was used as a data collection technique, and two questionnaires were used as measurement instruments: The first for the variable empowerment and the second for the variable Strategic management. The validity of the contents of the questionnaire was through the judgment of experts with applicable results and of good level with respect to the reliability test using the Cronbach's Alpha. For the data analysis, Spearman's non-parametric Rho test was used, using the statistical software SPSS Version 24.0.

The results of the investigation allowed to conclude that there is a relationship between empowerment and strategic management. With a significant correlation level of 0.01, the Spearman Rho 0.766 and a p-value of $0.00 < 0.05$ (Strong positive correlation)

Keywords: Empowerment, Strategic Management

I. Introducción

En el ámbito internacional, nos situamos en un panorama constantemente competitivo, lo cual demanda y exige que todas las empresas sigan mejorando para mantenerse constantes en el tiempo, para ello se requiere mejoras de manera continua, como el de dotar estrategias utilizando herramientas y medios como la tecnología, información y formación a los empleados y colaboradores de la empresa, con el fin de tener mayor productividad, un buen trabajo en equipo, liderazgo en áreas de trabajo, desarrollo de talento humano, optimización de procesos, diseño, ingeniería, etc.; Ello permitirá a la empresa elevar su nivel de eficiencia y eficacia para poder de esa manera satisfacer la necesidad de sus clientes y lograr una mayor competitividad.

Generalmente la toma de decisiones se ha manejado de manera centralizada y es por ello que algunas empresas aún manejan a las personas bajo el modelo autoritario, el que solo el jefe tiene la razón y nadie más, lo que conlleva a que el personal no sea participe de las decisiones que se toman y sus opiniones, que, en muchos casos buenos aportes, sean no escuchados e ignorados, por lo que la gran mayoría opta por callar y seguir órdenes. Es ahí donde debe entrar a tallar el Empowerment, que consiste en potenciar al empleado, dar autoridad en el trabajo y delegar poder, haciéndolos sentir que son dueños de su trabajo para que de esta manera se comprometan y se metan de lleno, con responsabilidad, en sus labores y actividades.

El Empowerment radica en tomar todas las acciones necesarias para fortalecer la motivación e iniciativa de los trabajadores de una empresa, mediante la delegación y transmisión de poder, con compromiso y autocontrol del colaborador, de manera responsable.

En el ámbito nacional, existen muy pocas empresas que utilizan el Empowerment dentro de su organización para ser más competitivos y poder obtener mejor resultado en el mercado, pero ello debe de cambiar y comenzar a implementar esta herramienta dentro de las empresas para que de esa manera sean competitivos dentro del mercado obteniendo mejores resultados y mayor cantidad de clientes.

El Empowerment está orientado a otorgar poder a los colaboradores, de esa manera se fortalece la estructura del personal y toma de decisiones que ellos puedan tener con sus actividades laborales, favoreciendo a los resultados y objetivos de la empresa. El Empowerment no es solo delegar actividades y responsabilidades al personal, si no es guiar a los colaboradores motivándolos y haciéndolos sentir que son dueños de su propio trabajo dándoles la confianza y respaldo que ellos necesitan.

En el ámbito local, las organizaciones de producción de bienes y servicios, permanentemente tienen a sus colaboradores interactuando de manera directa con las actividades principales de la operación, lo cual hace que se construya modelos de gestión propios o adoptar modelos ya existentes en base a la confianza depositada el personal. Es aquí donde el Empowerment entra como una herramienta y proceso estratégico en el cual se busca una relación saludable entre los socios, gerentes y los colaboradores que trabajan para la empresa, para incrementar la confianza, compromiso, autoridad y responsabilidad para conseguir lo que el cliente quiere y satisfacer sus necesidades.

En la empresa Yobel SCM S.A.C, empresa transnacional que se dedica al servicio tercerizado de la logística retail. Se realiza la administración y gestión de actividades logísticas fundamentales como son, la recepción, el almacenamiento, el picking, el despacho y el control de inventario de la mercadería de cada uno de sus clientes internos. Debido al gran número de recurso humano que se necesita para la empresa, así también como la cantidad de máquinas (Acarreador, montacargas, apilador, trilateral) que se manejan, es una unidad de negocio la cual contiene varios clientes con lo que se requiere personal que esté sumamente capacitado y comprometido dentro del trabajo, con determinado empoderamiento para las actividades que realizan cada uno de los procesos, sin embargo, existe una falta de iniciativa y concientización de empoderamiento con el personal que realizan las actividades dentro de la empresa, puesto que además de las escasas capacitaciones para el personal, por priorizar actividades que la operación demanda, en el desempeño de los colaborados, quienes en muchos casos no demuestran sus capacidades para desarrollar en gran medida sus actividades por las limitaciones que tienen presentes,

no ser escuchados, falta de comunicación, retroalimentación, capacitaciones, y compromiso, hace que la operación comience a tener errores y quejas constantes lo cual genera que la empresa quede vulnerable.

El no poder contar con personal competente (Capacitado, motivado comprometido e informado) para poder realizar la delegación de responsabilidades, ha ocasionado que se tenga muchos errores a nivel operativo, diferencias de inventario y mal servicio al cliente, el cual queda insatisfecho ante la atención y servicio brindado. Las faltas de compromiso, motivación y responsabilidad para la empresa, aterrizan en errores operativos y de gestión, hacen que la operación dentro del almacén se vuelva una lucha diaria para, poder por lo menos, cumplir con las solicitudes del cliente, almacenar la mercadería recibida en el día, ubicar, picar y despachar la mercadería a los transportes según sus citas programadas. Todo ello conlleva a que el personal no esté comprometido ni sienta el grado de responsabilidad con la empresa, generando que el almacenamiento, picking o despacho no esté dentro de las horas estándares que se manejan, ello repercute en que la mercadería no se almacene a tiempo, limitantes de espacios dentro del almacén para maniobrabilidad, lo cual impide la fluidez del picking y riesgos en pérdida de citas o enviar mercadería con truke a los determinados clientes de cada cuenta, eso pasa por no tener la mercadería en sus posiciones y listas para los despachos, lo cual preocupa a la empresa y se están buscando alternativas de solución. El personal de las áreas de la empresa Yobel SCM SAC se siente desmotivado y en muchos casos carecen de compromiso con sus actividades, dando a notar un mal clima laboral.

Si bien es cierto, existe un programa anual de capacitación a nivel general de la empresa, pero que lamentablemente no se cumple, lo cual no les permita capacitar y desarrollar sus habilidades para que de esta manera puedan dar a conocer su potencial y mejorar su productividad en las actividades que realizan. Por ello, es importante evaluar y analizar la empresa e incentivar a la implementación y desarrollo del Empowerment como una herramienta que permita mejorar el manejo interno de la empresa y que el personal se sienta comprometido, motivado dentro de la estructura

dando su mejor potencial para la mejora de sus actividades y productividad, por consecuente de la organización.

II. Marco Teórico

Villa (2018), en su trabajo de investigación, colocó como principal objetivo determinar la influencia del empowerment en el compromiso organizacional de empresarios comerciantes de la ciudad de Moyobamba en el 2018, teniendo como problema general ¿De qué manera el empowerment influye en el compromiso organizacional? Para ello utilizó como teoría base para la variable empowerment a Vasquez (2012), el cual establece actitudes y conductas de las personas que le permitan desempeñarse dentro de sus actividades en la empresa teniendo como dimensiones la delegación de poder, la motivación y el liderazgo. Para ello utilizó una muestra de 115 trabajadores. Se utilizó un diseño transversal no experimental a través de un cuestionario como instrumento de medición, al realizar la prueba de confianza, le arrojó un 95% y se utilizó la escala de Lickert. Al finalizar este estudio, se concluyó que el Empowerment impacta al compromiso organizacional de los trabajadores.

Flores (2017), en su tesis correlacional, tuvo como principal objetivo determinar la relación entre el empowerment y la productividad, para ello, tuvo como problema general ¿Cómo el empowerment se relaciona con la productividad? Teniendo como teoría base para la variable empowerment a los autores Rios, Tellez y Ferrer (2013), definiendo conceptualmente al empowerment como el proceso de incrementar la motivación de los colaboradores de una empresa mediante la delegación de actividades con determinada autoridad. Para lo cual se necesita la cooperación de todos los colaboradores con el fin de lograr las metas de calidad, de esa manera se romperán paradigmas respecto a la toma de decisiones, liderazgo, procesos de integración y comunicación en la empresa. Así mismo tuvo como población al personal en general que labora en la empresa, teniendo un total de 60 personas. Se utilizó un corte de investigación transversal de diseño no experimental a través de un cuestionario como instrumento de medición, realizando la prueba de confianza se obtuvo un 95% de confiabilidad y se utilizó la escala de Lickert. Como conclusión se logró afirmar que existe una relación positiva y muy significativa entre sus variables: Empowerment y la productividad.

Valdez (2017), en su trabajo de investigación, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el empowerment y desarrollo organizacional, teniendo como problema principal ¿Cómo se relaciona el empowerment con el desarrollo organizacional? Para ello se utilizó como instrumento de medición la encuesta a una muestra de 35 personas, lo cual dio como resultado que existe una relación entre el empoderamiento y el desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de alimentos Xelapan, Quetzaltenango.

Aranibar (2017), en su tesis magistral, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la planificación estratégica y el empowerment, Ate 2015. Teniendo como problema principal la relación entre la planificación estratégica y el empowerment. Con un Alfa de Cronbach de 95% esta investigación concluye en que existe una correlación positiva fuerte en sus dos variables con un $p < 0,005$ y un $r = 0,900$, esta investigación sirve para incentivar a las autoridades y dueños de empresas que generen iniciativas en base al empowerment como parte de su planeamiento estratégico.

Ojeda (2016), en su tesis doctoral, tuvo como principal objetivo determinar la influencia de la planificación estratégica y el empowerment en el clima organizacional", Miraflores, Lima 2015, teniendo como problema general ¿Existe influencia de la planificación estratégica y el empowerment en el clima organizacional? Para ello tuvo como base teórica para la variable Planificación estratégica a Chiavenato (2004) quien define a esta variable como el proceso en el cual el personal se tiene que adaptar al cambio lo cual conlleva a una serie de aprobaciones decisivas y evaluaciones; para ello se trabajó con una población de 152 miembros del personal docente de la institución, con un enfoque de investigación cuantitativo utilizando como instrumento de medición encuestas con diseño trasversal correlacional, se obtuvo un nivel de confianza según el alfa de cronbach de 94.4% y se concluyó que la planificación estratégica y el empowerment influyen significativamente en el clima organizacional de la institución educativa. Dicho trabajo me sirvió como base para poder realizar mis encuestas y determinar la relación de mis variables.

Romero (2017) en su investigación respecto a la planificación estratégica y su influencia en la calidad de la gestión educativa, tuvo como objetivo principal determinar como la planificación estratégica influye en la calidad de gestión en la universidad. Con una muestra de 382 personas y según los resultados obtenidos, $p < 0,005$ y $r = 0,782$, se concluyó que existe una correlación significativa y positiva entre la PE y la calidad de gestión educativa.

Cantos (2017), en su tesis de tipo básica correlacional de diseño transversal - no experimental, tiene como objetivo fundamental determinar la relación entre la gestión estratégica y control interno en el área administrativa de ventas. Como problema general ¿Existe relación entre la gestión estratégica y control interno en el área administrativa de ventas? Con una muestra de 40 colaboradores, dio como resultado que existe una relación moderada directa entre ambas variables con un $p < 0,005$ y un $r = 0,552$. Con lo cual indica que se tiene que trabajar en cuanto a la gestión estratégica y control interno para poder mejorar la atención al cliente final

Aguirre (2016), en su trabajo de investigación, tuvo como principal objetivo determinar la relación entre el empowerment organizacional y la satisfacción laboral., teniendo como problema general si ¿Existe relación significativa entre el empowerment organizacional y la satisfacción laboral de los empleados? Para ello tuvo como teoría base para la variable empowerment organizacional a los autores Kanter (1993) quien hace referencia a tomar un conjunto de prácticas dentro de la organización, como autonomía, control e independencia de los colaboradores, lideradas por los directivos de la organización. Spreitzer (1995) desde la dimensión psicológica indica que lo determinante para que el empoderamiento sea beneficioso para la empresa es el estado psicológico de los trabajadores. Se trabajó con una población de 22 personas y se utilizó un diseño descriptivo – correlacional a través de un cuestionario como instrumento de medición, realizando la prueba de confianza se obtuvo un 91.7% de confiabilidad. Como conclusión según la investigación realizada se logró afirmar que existe una relación entre sus variables y sus dimensiones, con ello se puede elaborar planes de acción para que puedan mejorar.

Ríos, Téllez, y Ferrer (2010), en su trabajo de investigación, tuvieron como objetivo principal demostrar la correlación entre el empowerment y el compromiso organizacional, para ello se usó como instrumento de medición el cuestionario y fue dirigida 147 trabajadores de los cuales se recopiló la información suficiente. Para hallar el grado de empowerment, se usó la escala de Spreitzer (1995), y para hallar el compromiso organizacional se usó como instrumento de medición el cuestionario de Meyer y Allen (1997), ello les permitió hallar el sentimiento del trabajador hacia la empresa. Concluyeron confirmando que el empowerment tiene relación con el compromiso organizacional, en la cual se tuvo una mayor relevancia en una de sus cuatro dimensiones del empowerment como fue la del compromiso afectivo.

Las teorías relacionadas al tema refuerzan y brindan un concepto más amplio acerca del Empowerment:

Molina (2006), sostuvo que “El empowerment significa dar la iniciativa a un trabajador para que se desenvuelva y afronte situaciones dentro de la empresa y a su vez apoye e incentive a los demás trabajadores a ser responsables en sus puestos de trabajo”. (p. 106)

De acuerdo a lo señalado por el autor, podemos decir que el empowerment es delegar una tarea o actividad a una persona con un grado de responsabilidad. Con el fin de alcanzar los objetivos planteados y hacer que el colaborador desarrolle sus competencias, explotándolos en beneficio propio y de la empresa.

Según Wilson (2004), el “Empowerment es una transformación iniciada por los altos mandos de las empresas los cuales recopilan información de los trabajadores de la empresa para poder darles las herramientas necesarias con el fin de que mejoren sus competencias para obtener los objetivos propios y de la empresa. (p.23)

Según la afirmación del autor, podemos mencionar que el empowerment es un proceso el cual los altos directivos son los que inician la herramienta, recopilando información y anhelos del personal para luego permitirles desarrollar sus competencias demostrando el cumplimiento de sus funciones con responsabilidad y , ayudando así a desarrollar demostrar sus fortalezas para lograr los objetivos.

Para Gutiérrez (2015), el empowerment es generar que todos los trabajadores de la empresa indistintamente de su cargo o puesto, tengan la misma idea respecto a la calidad, liderazgo, servicio y eficiencia en la compañía, para de esta manera lograr que los colaboradores se sientan comprometidos con el trabajo para el logro de los objetivos, rompiendo el paradigma de la burocracia y comiencen a delegar a sus trabajadores (p. 17).

En consecuencia, se puede indicar que el empowerment puede otorgarse a los colaboradores con un cierto grado de responsabilidad y compromiso para el logro de objetivos, motivándolos e incrementando el grado de confianza en el puesto que laboran.

Santa Cruz (2015) define, que el empowerment es derivar poder, permitir y capacitar al personal facilitando la tecnología e información que necesitan para desarrollar sus destrezas. (p. 17)

Quiere decir que el empowerment es derivar poder con capacitación constate, de igual manera por el medio brindar los recursos necesarios para que afronten los problemas desarrollando sus habilidades.

Vazquez (2012) desarrollo 3 dimensiones respecto al empowerment:

La primera dimensión es poder, consiste en delegar confianza y autoridad a los trabajadores para que puedan desarrollar sus competencias (p. 29). Esto con el fin de que el personal asuma con responsabilidad las funciones que tienen que realizar y que les permita seguir desarrollando sus habilidades para bien propio y de la empresa.

La segunda dimensión es la motivación, es el reconocimiento y valoración que se le da al personal, ya sea de manera formal o informal con lo cual refuerza al empowerment respecto a la toma de decisiones en la empresa (p. 30). Dentro de toda organización el factor motivación es muy importante para lograr buenos resultados en cuanto a las labores, pues el mantener al personal motivado generará un buen clima laboral y los colaboradores se sentirán comprometidos con la organización.

La tercera dimensión indicada por el autor es el liderazgo, el cual indica que si una empresa retroalimenta al personal de manera constante, obtendrá un liderazgo

eficaz, siempre y cuando mantenga el trabajo en conjunto y el nivel de compromiso con el personal (p. 31). El tener liderazgo dentro de una empresa no es tarea sencilla, porque para ello se necesita gente con potencial para escuchar y ser escuchado, con la cualidad de poder influenciar en los demás trabajadores, teniendo un buen alcance comunicativo con ellos, dándoles la retroalimentación oportuna para que se sigan desarrollando en beneficio del objetivo de la empresa.

Chiavenato (2009, pp.288-289), a partir del proceso de delegar autoridad a los trabajadores para la toma de decisiones, se elaboró una escala para medir los niveles de empoderamiento. A fin de estudiar la variable empowerment, se tomó cuatro dimensiones las cuales son las siguientes:

El poder, es el grado de otorgar poder al personal por intermedio de la delegación de autoridad y responsabilidad, dándoles la facultad de autonomía de acción confiando en sus decisiones.

La motivación, es reconocer el desempeño y trabajo del personal de una manera participativa y haciéndolos sentir importantes por los objetivos logrados en base a su esfuerzo y dedicación.

El desarrollo, es brindar conocimientos y recursos necesarios al personal para que se pueda desempeñar de manera eficiente dentro de la empresa, se le brinda la información y tecnología suficiente para el logro de ello, de esta manera el trabajador ampliará sus conocimientos y desarrollará nuevas habilidades.

El liderazgo, es la destreza que tiene un elemento para que los demás trabajadores se comprometan para alcanzar los objetivos, así mismo el líder es el que orienta y define a donde se quiere llegar guiando a los trabajadores a un mismo horizonte.

Se analizaron algunas definiciones sobre la variable Gestión Estratégica:

Hoy en día todas las empresas quieren alcanzar su visión como empresa en un largo plazo, pero para lograr el objetivo y visión de la empresa se debe tener un plan estratégico con el cual se trabaje para poder alcanzar ello. Este plan estratégico debe estar realizado por las personas claves de la empresa, las cuales se deben

comprometer de manera activa y definir lo que quieren ser, lo que quieren hacer y lo que desean lograr para la empresa, de esta manera se analizará de manera profunda en que momento trabajar y que recursos utilizar para poder realizarlo.

León (2012) menciona que “la estrategia proviene de la palabra griega *strategos*, jefes del ejército. Tradicionalmente utilizada en el terreno de las operaciones guerreras”. Actualmente el término se está utilizado en actividades cotidianas de las personas y en empresas para poder lograr sus metas.

Koontz (1991) define a la estrategia como “Programas generales de acción que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica”. Quiere decir que son programas dirigidos con determinado compromiso y recursos para el logro de las misiones hacia llegar al objetivo.

De acuerdo a las definiciones podemos mencionar que la estrategia es una parte fundamental de la empresa en la cual se debe analizar en gran magnitud lo que se desea alcanzar y que se debe de hacer para poder lograrlo, evaluando los recursos y las personas que necesitas para ello, midiendo los tiempos de ejecución y evaluando resultados. Toda empresa debe tener su o sus estrategias para mantenerse competitivos en el mercado, aprender de los que tienen buenos resultados e implementarlos de acuerdo al alcance y necesidad que se tiene para el logro de los objetivos.

Chiavenato (2004), indica que la planificación estratégica es un proceso de adecuación para la organización en la cual se evalúa a la empresa con preguntas como: ¿Cuál es el fin de la organización?, ¿Cuál es su misión?, ¿Cuál es su visión? Esto ayuda a poder realizar el plan estratégico para poder guiar a la empresa a poder lograr sus objetivos en un largo periodo. (p. 135)

Según Prieto (2011), “La gestión estratégica organizacional es una técnica gerencial cuyo proceso permite a la empresa ser proactiva en la formulación de su futuro” (p. 81), esto quiere decir que se utiliza para poder definir a donde se quiere llegar y qué se quiere alcanzar en un futuro para beneficio común.

Según Koontz y Weihrich (1994), mencionan que la gestión estratégica es como “algo relativamente sencillo ya que se analiza la situación actual y la que se espera a futuro, determina la dirección de la empresa y toma acciones para lograr la misión” (p. 228), pues en realidad la gestión estratégica no es sencillo puesto que se tienen que evaluar situaciones internas y externas de la empresa y analizar de acuerdo a los recursos que se tienen como poder afrontar ciertos retos en el camino para el logro de los objetivos.

Sallenave (1999), indica que la planificación estratégica es “el proceso por el cual los directivos proyectan su visión y sus misiones en el tiempo” (p. 12). Para poder lograr ello se debe de concientizar a todo el personal ya que son pieza fundamental para alcanzar lo que se desea en el futuro.

Sintetizando las definiciones indicadas por los autores, se puede decir que la gestión estratégica es una herramienta fundamental para toda empresa que quiera lograr sus objetivos y mantenerse en el tiempo, pues nos da una visibilidad amplia de lo que se tiene, lo que se debe hacer y lo que se quiere lograr para beneficio de la empresa. Adicional a ello se debe tener una evaluación y medición constante de los avances logrados.

León (2011) menciona que un proceso estratégico se basa en 3 etapas principales, con lo cual se quiere sistematizar y ordenar el desarrollo de la empresa para obtener ventajas competitivas respecto a las demás. (p.16)

Primera etapa, formulación de estrategias, en esta etapa inicial, se define qué es lo que se tiene que realizar en la empresa, para ello se estudia los factores internos y externos que van a intervenir durante el proceso, utilizando el FODA como método de análisis interno y externo en cuanto a la empresa, con lo cual se determinarán los objetivos y estrategias a utilizar en la empresa.

Segunda esta, ejecución e implementación de estrategias, según Goldtein (1999), indica que esta etapa es una de las más difíciles y que el gerente es quién tiene la capacidad de plasmar su visión estratégica en pasos seguros para que las cosas se realicen como se desea (p. 197).

Tercera etapa, la evaluación de estrategias, es aquí donde se realiza la evaluación de los resultados del plan, se realiza un comparativo de la situación inicial con la actual y de acuerdo a ello se realiza los ajustes y mejoras necesarias para seguir encaminando la estrategia.

Para el siguiente trabajo se ha planteado como problema general: ¿Cuál es la relación entre el empowerment y la gestión estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019?, y como problemas específicos:

- *¿Cuál es la relación entre el poder y la gestión estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019?*
- *¿Cuál es la relación entre la motivación y la gestión estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019?*
- *¿Cuál es la relación entre el desarrollo y la gestión estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019?*
- *¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la gestión estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019?*

La justificación teórica para la presente investigación es la siguiente: Debido a que actualmente las organizaciones y empresas buscan afianzarse y mantenerse en el mercado ofreciendo buenos productos o servicios, con el objetivo de ser líderes en el mercado, siendo competitivos, generando utilidades y obteniendo mayores ingresos. Se debe comenzar a ver como foco primordial a los colaboradores internos como parte de su estrategia corporativa, puesto que ellos son los autores directos para que los productos o servicios sean buenos y adecuados para los clientes, sin embargo, no siempre se les da la importancia necesaria para que todo se encamine en beneficio de la organización. Dado ello, la presente investigación demuestra con los resultados obtenidos que el Empowerment es una herramienta gerencial que permite a una organización reforzar sus puestos claves brindando la oportunidad a los colaboradores de darles responsabilidad, empoderándolos en sus funciones, que en base a sus conocimientos y capacitación, tomen decisiones y mejoren sus habilidades para el beneficio de la organización. Esta herramienta permite a la organización tener mejores

resultados para obtener sus objetivos, y a los colaboradores desarrollar sus habilidades y competencias en beneficio de su desarrollo personal, lo cual lo mantiene motivado a seguir trabajando para la organización. Adicionalmente esta investigación servirá de manera académica para que otros investigadores la adapten bajo la concepción de una nueva forma estratégica para el logro de la visión de una organización.

Para la justificación práctica de la investigación podemos decir que la implementación de empowerment como herramienta de una gestión estratégica en las empresas, genera mayor flexibilidad y competitividad en el mercado aumentando la productividad de las personas dentro de la organización. Además genera una responsabilidad e implicancia en las funciones y actividades de los trabajadores lo cual hace beneficioso a la organización y al desarrollo y crecimiento del trabajador. La presente investigación demuestra que el uso del Empowerment tiene relación con la gestión estratégica de la empresa lo cual indica que se debe dar mayor énfasis e importancia para poder obtener mejores resultados de manera eficiente y cubriendo la necesidad de los clientes. Así mismo generará un desarrollo para el personal lo cual servirá como estímulo para tener un buen desempeño y desenvolvimiento en sus funciones.

También se tiene una justificación metodológica ya que para la presente investigación se utilizó como instrumento de medición el cuestionario para la variable empowerment y gestión estratégica, los cuales han sido revisados y aprobados por el juicio de expertos para su uso, los cuales van a servir para futuras investigaciones ya sean dentro del rubro u otro, según determine el investigador.

Para el siguiente trabajo de investigación se ha establecido como hipótesis general lo siguiente: Existe una relación entre el empowerment y la gestión estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019. También se ha formulado las siguientes hipótesis específicas:

- *Existe una relación entre el poder y la gestión estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019.*
- *Existe una relación entre la motivación y la gestión estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019.*
- *Existe una relación entre el desarrollo y la gestión estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019.*
- *Existe una relación entre el liderazgo y la gestión estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019.*

Para el siguiente trabajo de investigación se ha establecido como Objetivo general: Determinar la relación entre el empowerment y la gestión estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019., así mismo como objetivos específicos:

- Determinar la relación entre el poder y la gestión estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019.
- Determinar la relación entre la motivación y la gestión estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019.
- Determinar la relación entre el desarrollo y la gestión estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019.
- Determinar la relación entre el liderazgo y la gestión estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019.

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

El tipo de investigación es básica. Tamayo (2010) menciona que el estudio básico, es también llamado investigación pura, teórica o dogmática, ya que la investigación es netamente para la búsqueda de conocimientos, este tipo de investigación tiene como objetivo refinar o cambiar teorías para poder aumentar los conocimientos científicos, recopilando información y compararlas con las ya existentes, sin alterar la realidad. (p.8)

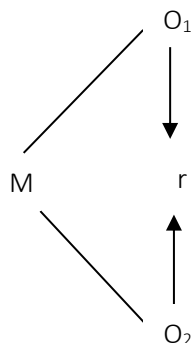
El alcance de la investigación fue correlacional. Yuni y Urbano (2006) mencionan que la investigación correlacional permite demostrar la relación que pueda tener dos o más variables, con el cual se pueda saber el grado de relación e influencia una de otra y ver el comportamiento de las variables (p.81).

Para Gómez (2006), la investigación correlacional tiene como meta determinar el grado de relación usando coeficientes de correlación estadísticos, con lo que quiere decir que se mide cada variable y luego se calcula y analiza la correlación (p. 67).

Diseño

El diseño para esta investigación es el No experimental; según Toro y Parra (2006) indican que la investigación no experimental es aquella donde no se alteran las variables, lo que se realiza es solo levantar la información tal cual se presenta en el contexto real (p. 158). Al ser no experimental, el corte de tipo transversal, ya que se analizaron las variables en un solo periodo, con el objetivo de analizar la relación entre el empowerment y la gestión estratégica.

Figura 1. Esquema del diseño de investigación correlativo



En el esquema:

- M = Muestra de investigación
O₁, = Observaciones de la variable: Empowerment
O₂ = Observaciones de la variable: Gestión Estratégica
r = Relaciones entre ambas variables

3.2. Variables

Definición conceptual de la variable empowerment

Ronquillo (2006), define al empowerment como la delegación u otorgamiento de poder y autoridad a los subordinados haciéndolos sentir dueños del trabajo (p. 97).

Riós, Téllez y Ferrer (2013), indican que es delegar y traspasar autoridad a fin de impulsar la motivación y las misiones de la compañía, para ello se necesita involucrar a todo el personal y hacer sentir que la herramienta va a servir para ellos y la empresa.

Definición operacional de la variable empowerment

Chiavenato (2009, pp.288-289), el empowerment es básicamente una forma de liderar en la cual se comparte el poder y la autoridad entre el superior y subordinados con lo que se logra formar equipos autos dirigidos, lo cual hace que el líder delegue y el subordinado crezca.

Se representan 4 dimensiones:

- Poder
- Motivación

- Desarrollo
- Liderazgo

Definición conceptual de variable gestión estratégica

Prieto (2011), indica que la gestión estratégica se utiliza para poder definir a donde se quiere llegar y qué se quiere alcanzar en un futuro para beneficio común.

Chiavenato (2004), menciona que la planificación estratégica es un proceso de adecuación para la organización en la cual se evalúa a la empresa con preguntas como: ¿Cuál es el fin de la organización?, ¿Cuál es su misión?, ¿Cuál es su visión? Esto ayuda a poder realizar el plan estratégico para poder guiar a la empresa a poder lograr sus objetivos en un largo periodo (p. 135).

Definición operacional de la variable gestión estratégica

León (2011) menciona que un proceso estratégico se basa en 3 etapas principales, con lo cual se quiere sistematizar y ordenar el desarrollo de la empresa para obtener ventajas competitivas respecto a las demás. (p.16)

- Formulación
- Ejecución e implementación
- Evaluación

Toda compañía gestiona estrategias para conseguir sus objetivos y metas planteadas, de acuerdo a ellos se fijan fechas en el tiempo para poder alcanzarlas, y para lograr esto se tienen que quemar etapas las cuales tienen que estar definidas y al alcance de la empresa según los recursos que tenga. Es fundamental conocer los objetivos que se quieren lograr para poder ejecutar los planes para llegar a ello.

3.3. Operacionalización de variables

Hernández (2012), menciona que es la definición o conceptualización de la variable las cuales se pasan de lo abstracto a lo cuantificable para poder medir el impacto en el estudio (p. 260).

El proceso de medición inicia en esta fase de operacionalización de las variables, pues es aquí donde se pasa de lo teórico lo cual es difícil de medir, a lo empírico, para de esta manera, facilitar la medición de ambas variables.

3.4. Población y muestra

La población está conformada por los 72 colaboradores que laboran en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019. Según Martel y Díez (1997), definen a la población como el conjunto de elementos que tienen características comunes la cual tiene un subconjunto llamado muestra.

Para la presente investigación no fue necesario diseñar una muestra debido a que en la evaluación con el instrumento de medición se está tomando en cuenta a toda la población de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019.

3.5. Técnicas e instrumentos

La técnica a utilizar será el censo; según Díaz (2001) esta técnica permite adquirir, de manera ordenada y sistemática, información sobre las variables a investigar respecto a todos los trabajadores que componen la población o universo de estudio. Para ello, se analizó a todos los trabajadores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019; ubicada en el distrito de Lurín. De esta manera se pudo adquirir datos concretos y confiables sobre las variables investigadas, esta información fue analizada y procesada mediante el software estadísticos SPSS, con el fin de poder apreciar los resultados de manera dinámica y porcentual para una mejor comprensión de los resultados.

Según Mohammad (2005), para tener un buen instrumento de medición, los instrumentos deben ser correctos, que muestren lo que se desea medir con facilidad y eficiencia.

Se procesa la información de datos en el software SPSS, datos obtenidos de los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC utilizando la técnica de la encuesta; y como instrumento de medición el cuestionario.

3.6. Validez y confiabilidad

Validez:

Según Landeau (2007), la validez es la medida en que el dispositivo que proporciona los datos refleja realmente el aspecto considerado a estudiar (pág. 81).

La validez del instrumento de evaluación es aplicable, de acuerdo a la aprobación del juicio de experimentados por el cual fue revisado, con el objetivo de dar fortaleza al contenido de los instrumentos de las variables: Empowerment y Gestión Estratégica. Obteniendo como resultado aplicable.

Tabla 1

Resultado de Validez de instrumentos

Experto	Variable	Aplicabilidad
Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco.	Empowerment	Aplicable
Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco.	Gestión Estratégica	Aplicable
Dr. Jimmy Carlos Orihuela Salazar	Empowerment	Aplicable
Dr. Jimmy Carlos Orihuela Salazar	Gestión Estratégica	Aplicable
Dr. Juan Antonio Lao Frontado	Empowerment	Aplicable
Dr. Juan Antonio Lao Frontado	Gestión Estratégica	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de Validez de los instrumentos

Confiabilidad:

Según Landeau (2007), la confiabilidad es verificar la coherencia en función de los resultados producidos cuando la herramienta se aplica al sujeto de estudio (pág. 81).

Se utilizó el Alfa de Cronbach para probar la confiabilidad de este trabajo de investigación. De manera similar, George y Mallery (2003) afirman que “se han aplicado los niveles de confianza establecidos a la interpretación de la calificación” (p. 65).

Hernández et al. (2010) dijeron: “La confiabilidad del instrumento de medición se refiere al grado en que se pueden obtener los mismos resultados cuando se aplican repetidamente al mismo individuo o sujeto” (p. 200).

Tabla 2

Tabla de interpretación de valores de Alfa de Cronbach según George y Mallery (2003)

Valores de alfa de Cronbach	Niveles
$\alpha \geq 0.9$	Es excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Es bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Es Aceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Es Cuestionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Es pobre
$0.5 > \alpha$	Es inaceptable

Nota: George y Mallery (2003)

Tabla 3

Confiabilidad de la variable 1: Empowerment

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
, 841	24

Nota: La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto

Interpretación:

De la tabla 3, siendo los resultados de alfa de Cronbach $0,841 > 0,8$ se puede decir que el nivel de la confiabilidad es buena.

Tabla 4

Confiabilidad de la variable 2: Gestión Estratégica

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
, 876	27

Nota: La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto

Interpretación:

De la tabla 4, siendo los resultados de alfa de Cronbach $0,876 > 0,8$ se puede decir que el nivel de la confiabilidad es buena.

3.7. Procedimientos

Luego de mostrar las bases teóricas del trabajo de investigación, se procedió a aplicar las técnicas descritas y establecidas a los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, bajo la aprobación del Jefe de Cadena de la sede en Lurín para la ejecución de las encuestas a dos turnos por un periodo 15 minutos.

3.8. Métodos de análisis de datos

En el presente trabajo utilizó el programa estadístico SPSS, en el que se realiza un análisis estadístico descriptivo. Esto me ayudó a encontrar las tablas de frecuencias, porcentajes y gráficos. Estadística inferencial para realizar pruebas de hipótesis estadísticas y determinar la correlación de variables.

Para Bisquerra y Cols. (2004, p .212), los valores se establecieron con fines puramente prácticos, basados en lo que se encuentra comúnmente en los estudios de correlación de las ciencias sociales.

Tabla 5

Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Coeficiente	Interpretación
De 0,00 a 0,20	correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	correlación baja
De 0,41 a 0,70	correlación moderada
De 0,71 a 0,90	correlación alta
De 0,91 a 1,00	correlación muy alta

Nota: Bisquerra (2009)

3.9. Aspectos éticos

Este estudio fue desarrollado con principios éticos como el cumplimiento de Yobel SCM SAC, por lo que se solicitó la autorización respectiva al Jefe de la empresa, para la aplicación de los cuestionarios en el domicilio de la empresa en Lurín. Para luego realizar la encuesta a los trabajadores internos pertenecientes a la muestra, dándoles a conocer el alcance de la investigación y el uso que se dará de los resultados.

Cabe precisar que para la ejecución del instrumento de medición de datos, se mantuvo la confidencialidad de la información adquirida. Esto con el fin de proteger la naturaleza de los datos obtenidos.

IV. Resultados

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 6

Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa Yobel SCMSAC, Lurín 2019, sobre la variable Empowerment

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	REGULAR	48	66,67	66,67	66,67
	BUENO	24	33,33	33,33	100,00
	Total	72	100,00	100,00	



Figura 2. Distribución porcentual del Empowerment.

Interpretación:

En la tabla 6 así como en la figura 2, indican que de la muestra de 72 colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, el 66,67% (48) perciben que la variable Empowerment es de nivel regular y el 33,33% (24) perciben que la variable Empowerment es de nivel bueno.

Del resultado obtenido se concluye que la variable Empowerment en la empresa Yobel SCM SAC es de nivel regular.

Tabla 7

Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa Yobel SCMSAC, Lurín 2019, sobre la dimensión Poder

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MALO	2	2,78	2,78	2,78
	REGULAR	39	54,17	54,17	56,95
	BUENO	31	43,06	43,06	100,00
	Total	72	100,00	100,00	



Figura 3. Distribución porcentual del Empowerment en su dimensión Poder.

Interpretación:

En la tabla 7 así como en la figura 3, indican que de la muestra de 72 colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, el 54,17% (39) perciben que la dimensión Poder es de nivel regular, el 43,06% (31) perciben que la dimensión Poder es de nivel bueno y el 2,78% (2) perciben que la dimensión Poder es de nivel malo.

Del resultado obtenido se concluye que la dimensión Poder en la empresa Yobel SCM SAC es de nivel regular.

Tabla 8

Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, sobre la dimensión Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MALO	21	29,17	29,17	29,17
	REGULAR	44	61,11	61,11	90,28
	BUENO	7	9,72	9,72	100,00
	Total	72	100,00	100,00	



Figura 4. Distribución porcentual del Empowerment en su dimensión Motivación.

Interpretación:

En la tabla 8 así como en la figura 4, indican que de la muestra de 72 colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, el 61,11% (44) perciben que la dimensión Motivación es de nivel regular, el 29,17% (21) perciben que la dimensión Motivación es de nivel malo y el 9,72% (7) perciben que la dimensión Motivación es de nivel bueno.

Del resultado obtenido se concluye que la dimensión Motivación en la empresa Yobel SCM SAC es de nivel regular.

Tabla 9

Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, sobre la dimensión Desarrollo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MALO	4	5,56	5,56	5,56
	REGULAR	49	68,06	68,06	73,62
	BUENO	19	26,39	26,39	100,00
	Total	72	100,00	100,00	



Figura 5. Distribución porcentual del Empowerment en su dimensión Desarrollo.

Interpretación:

En la tabla 9 así como en la figura 5, indican que de la muestra de 72 colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, el 68,06% (49) perciben que la dimensión Desarrollo es de nivel regular, el 26,39% (19) perciben que la dimensión Desarrollo es de nivel bueno y el 5,56% (4) perciben que la dimensión Desarrollo es de nivel malo.

Del resultado obtenido se concluye que la dimensión Desarrollo en la empresa Yobel SCM SAC es de nivel regular.

Tabla 10

Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, sobre la dimensión Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	REGULAR	40	55,56	55,56	55,56
	BUENO	32	44,44	44,44	100,00
	Total	72	100,00	100,00	



Figura 6. Distribución porcentual del Empowerment en su dimensión Liderazgo.

Interpretación:

En la tabla 10 así como en la figura 6, indican que de la muestra de 72 colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, el 68,06% (49) perciben que la dimensión Desarrollo es de nivel regular, el 26,39% (19) perciben que la dimensión Desarrollo es de nivel bueno y el 5,56% (4) perciben que la dimensión Desarrollo es de nivel malo.

Del resultado obtenido se concluye que la dimensión Desarrollo en la empresa Yobel SCM SAC es de nivel regular.

Tabla 11

Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, sobre la variable Gestión Estratégica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MALO	4	5,56	5,56	5,56
	REGULAR	37	51,39	51,39	56,95
	BUENO	31	43,06	43,06	100,00
	Total	72	100,00	100,00	



Figura 7. Distribución porcentual de la Gestión Estratégica.

Interpretación:

En la tabla 11 así como en la figura 7, indican que de la muestra de 72 colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, el 51,39% (37) perciben que la variable Gestión Estratégica es de nivel regular, el 43,08% (31) perciben que la variable Gestión Estratégica es de nivel bueno y el 5,56% (4) perciben que la variable Gestión Estratégica es de nivel malo.

Del resultado obtenido se concluye que la variable Gestión Estratégica en la empresa Yobel SCM SAC es de nivel regular.

Tabla 12

Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, sobre la dimensión Formulación de Estrategias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MALO	10	13,9	13,9	13,9
	REGULAR	31	43,1	43,1	56,9
	BUENO	31	43,1	43,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

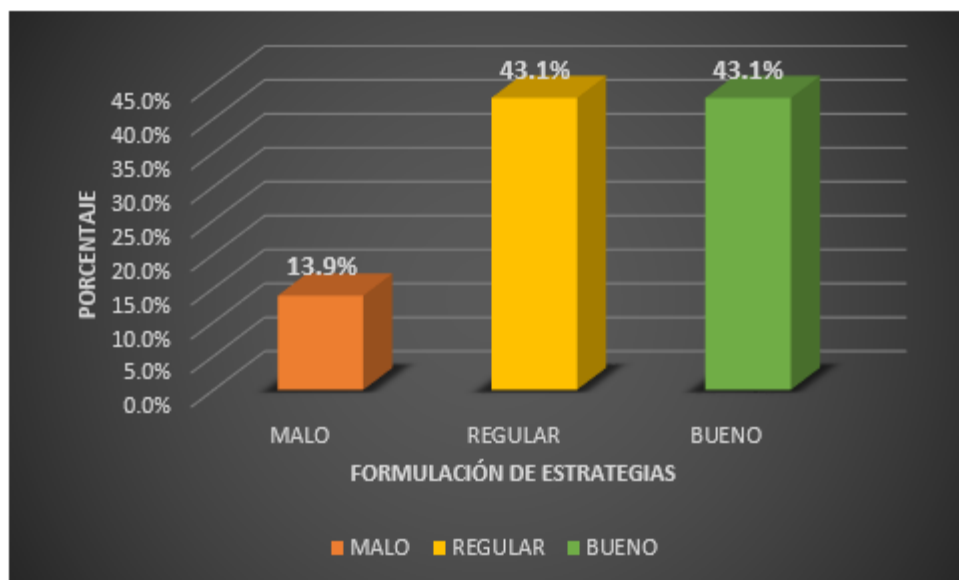


Figura 8. Distribución porcentual de la Gestión Estratégica en su dimensión Formulación de estrategias.

Interpretación:

En la tabla 12 así como en la figura 8, indican que de la muestra de 72 colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, el 43,1% (31) perciben que la dimensión Formulación de Estrategias es de nivel bueno, así mismo el 43,1% (31) perciben que la dimensión Formulación de Estrategias es de nivel regular y el 13,9% (10) perciben que la dimensión Formulación de Estrategias es de nivel malo.

Del resultado obtenido se concluye que la dimensión Formulación de Estrategias en la empresa Yobel SCM SAC es de nivel bueno.

Tabla 13

Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, sobre la dimensión Implementación de Estrategias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MALO	4	5,6	5,6	5,6
	REGULAR	34	47,2	47,2	52,8
	BUENO	34	47,2	47,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

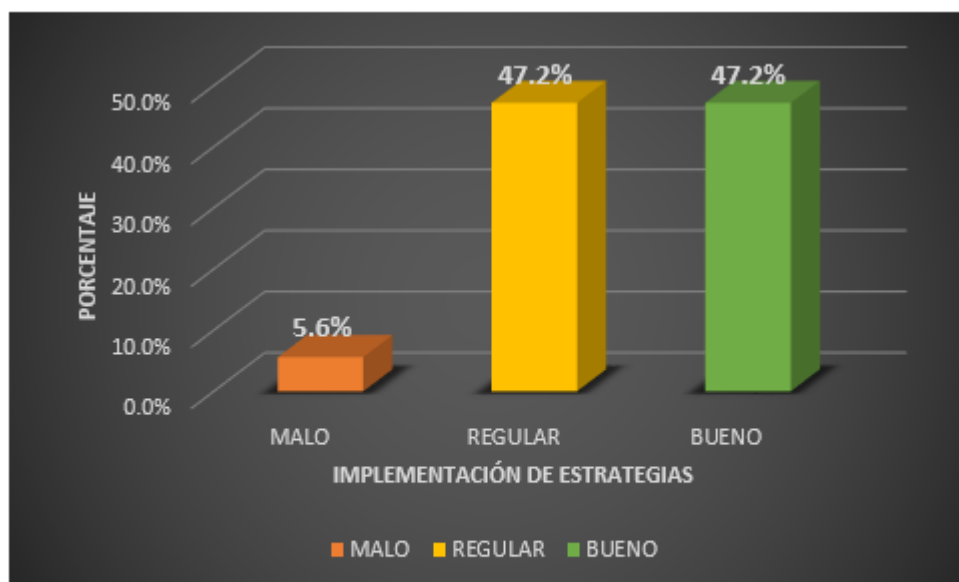


Figura 9. Distribución porcentual de la Gestión Estratégica en su dimensión Implementación de estrategias.

Interpretación:

En la tabla 13 así como en la figura 9, indican que de la muestra de 72 colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, el 47,2% (34) perciben que la dimensión Implementación de Estrategias es de nivel bueno, así mismo el 47,2% (34) perciben que la dimensión Implementación de Estrategias es de nivel regular y el 5,6% (4) perciben que la dimensión Implementación de Estrategias es de nivel malo.

Del resultado obtenido se concluye que la dimensión Implementación de Estrategias en la empresa Yobel SCM SAC es de nivel bueno.

Tabla 14

Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, sobre la dimensión Evaluación de Estrategias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MALO	6	8,3	8,3	8,3
	REGULAR	46	63,9	63,9	72,2
	BUENO	20	27,8	27,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

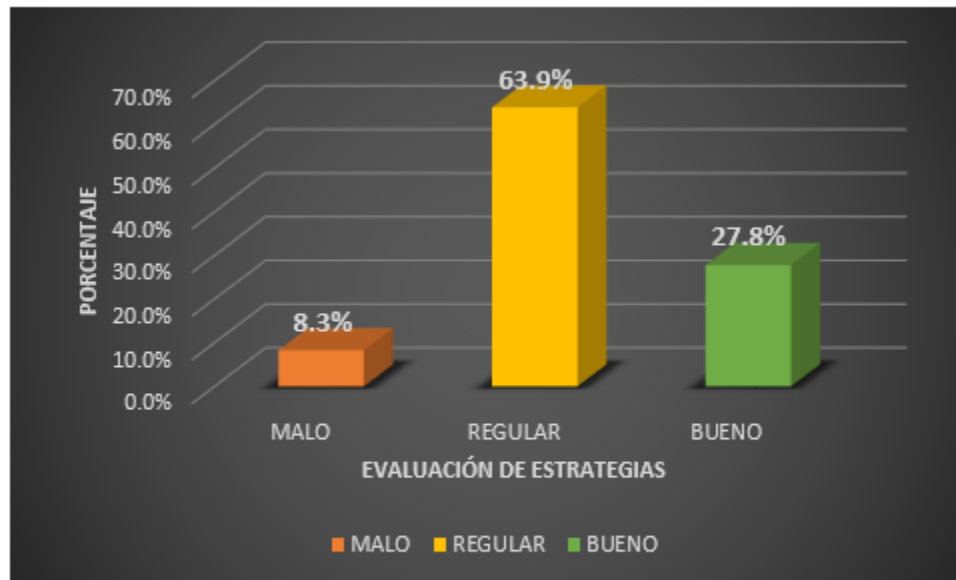


Figura 10. Distribución porcentual de la Gestión Estratégica en su dimensión Evaluación de estrategias.

Interpretación:

En la tabla 14 así como en la figura 10, indican que de la muestra de 72 colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, el 63,9% (46) perciben que la dimensión Evaluación de Estrategias es de nivel regular, el 27,8% (29) perciben que la dimensión Evaluación de Estrategias es de nivel bueno y el 8,3% (6) perciben que la dimensión Evaluación de Estrategias es de nivel malo.

Del resultado obtenido se concluye que la dimensión Evaluación de Estrategias en la empresa Yobel SCM SAC es de nivel regular.

Tabla 15

Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa Yobel SCMSAC, Lurín 2019, sobre el Empowerment y la Gestión Estratégica

			GESTION ESTRATEGICA			Total
			MALO	REGULAR	BUENO	
EMPOWERMENT	REGULAR	Recuento	4	33	11	48
		% dentro de EMPOWERMENT	5.6%	45.8%	15.3%	66.7%
	BUENO	Recuento	0	4	20	24
		% dentro de EMPOWERMENT	0.0%	5.6%	27.8%	33.3%
	Total	Recuento	4	37	31	72
		% dentro de EMPOWERMENT	5.6%	51.4%	43.1%	100.0%

Fuente: Resultado de los cuestionarios



Figura 11. Distribución porcentual de los colaboradores según el Empowerment y la Gestión Estratégica.

Interpretación

De la tabla 15 y figura 11, se observa que existe un grupo representativo del 45,8% (33) de los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, perciben un nivel regular respecto al Empowerment y a su vez un nivel regular respecto a la Gestión Estratégica. Así mismo un 5.6% (4) perciben un nivel regular respecto al Empowerment y a su vez en un nivel malo respecto a la Gestión Estratégica. De los resultados descriptivos se infiere que la relación es positiva.

Tabla 16

Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa Yobel SCMSAC, Lurín 2019, sobre el Poder y la Gestión Estratégica

			GESTION ESTRATEGICA			Total
			MALO	REGULAR	BUENO	
PODER	MALO	Recuento	2	0	0	2
		% dentro de PODER	2.8%	0.0%	0.0%	2.8%
	REGULAR	Recuento	2	27	10	39
		% dentro de PODER	2.8%	37.5%	13.9%	54.2%
	BUENO	Recuento	0	10	21	31
		% dentro de PODER	0.0%	13.9%	29.2%	43.1%
Total		Recuento	4	37	31	72
		% dentro de PODER	5.6%	51.4%	43.1%	100.0%

Fuente: Resultado de los cuestionarios



Figura 12. Distribución porcentual de los colaboradores según el Poder y la Gestión Estratégica.

Interpretación

De la tabla 16 y figura 12, se observa que existe un grupo representativo del 37,5% (27) de los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, perciben un nivel regular respecto al Empowerment y a su vez un nivel regular respecto a la Gestión Estratégica. Así mismo un 2.8% (2) perciben un nivel malo respecto al Poder y a su vez en un nivel malo respecto a la Gestión Estratégica. De los resultados descriptivos se infiere que la relación es positiva.

Tabla 17

Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa Yobel SCMSAC, Lurín 2019, sobre la Motivación y la Gestión Estratégica

			GESTION ESTRATEGICA			Total
			MALO	REGULAR	BUENO	
MOTIVACION	MALO	Recuento	2	16	3	21
		% dentro de MOTIVACION	2.8%	22.2%	4.2%	29.2%
	REGULAR	Recuento	2	20	22	44
		% dentro de MOTIVACION	2.8%	27.8%	30.6%	61.1%
	BUENO	Recuento	0	1	6	7
		% dentro de MOTIVACION	0.0%	1.4%	8.3%	9.7%
Total		Recuento	4	37	31	72
		% dentro de MOTIVACION	5.6%	51.4%	43.1%	100.0%

Fuente: Resultado de los cuestionarios



Figura 13. Distribución porcentual de los colaboradores según la Motivación y la Gestión Estratégica.

Interpretación

De la tabla 17 y figura 13, se observa que existe un grupo representativo del 30,6% (22) de los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, perciben un nivel regular respecto a la Motivación y a su vez un nivel bueno respecto a la Gestión Estratégica. Así mismo un 1.4% (1) perciben un nivel bueno respecto a la Motivación y a su vez en un nivel regular respecto a la Gestión Estratégica. De los resultados descriptivos se infiere que la relación es positiva.

Tabla 18

Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurin 2019, sobre Desarrollo y la Gestión Estratégica

			GESTION ESTRATEGICA			Total
			MALO	REGULAR	BUENO	
DESARROLLO	MALO	Recuento	0	3	1	4
		% dentro de DESARROLLO	0.0%	4.2%	1.4%	5.6%
	REGULAR	Recuento	4	30	15	49
		% dentro de DESARROLLO	5.6%	41.7%	20.8%	68.1%
	BUENO	Recuento	0	4	15	19
		% dentro de DESARROLLO	0.0%	5.6%	20.8%	26.4%
Total	Recuento	4	37	31	72	
	% dentro de DESARROLLO	5.6%	51.4%	43.1%	100.0%	

Fuente: Resultado de los cuestionarios



Figura 14. Distribución porcentual de los colaboradores según el Desarrollo y la Gestión Estratégica.

Interpretación

De la tabla 18 y figura 14, se observa que existe un grupo representativo del 41,7% (30) de los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, perciben un nivel regular respecto al Desarrollo y a su vez un nivel regular respecto a la Gestión Estratégica. Así mismo un 1.4% (1) perciben un nivel malo respecto al Desarrollo y a su vez en un nivel bueno respecto a la Gestión Estratégica. De los resultados descriptivos se infiere que la relación es positiva.

Tabla 19

Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, sobre Liderazgo y la Gestión Estratégica

			GESTION ESTRATEGICA			Total
			MALO	REGULAR	BUENO	
LIDERAZGO	REGULAR	Recuento	4	31	5	40
		% dentro de LIDERAZGO	5.6%	43.1%	6.9%	55.6%
	BUENO	Recuento	0	6	26	32
		% dentro de LIDERAZGO	0.0%	8.3%	36.1%	44.4%
Total		Recuento	4	37	31	72
		% dentro de LIDERAZGO	5.6%	51.4%	43.1%	100.0%

Fuente: Resultado de los cuestionarios



Figura 15. Distribución porcentual de los colaboradores según el Liderazgo y la Gestión Estratégica.

Interpretación

De la tabla 19 y figura 15, se observa que existe un grupo representativo del 43,1% (31) de los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, perciben un nivel regular respecto al Liderazgo y a su vez un nivel regular respecto a la Gestión Estratégica. Así mismo un 5.6% (4) perciben un nivel regular respecto al Liderazgo y a su vez en un nivel malo respecto a la Gestión Estratégica. De los resultados descriptivos se infiere que la relación es positiva.

4.2. Estadística inferencial

Prueba de hipótesis

Hipótesis general:

H₀ No existe relación entre el Empowerment y la Gestión estratégica en los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019.

H_a Existe relación entre el Empowerment y la Gestión estratégica en los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019.

Tabla 20

Correlación entre la variable Empowerment y la variable Gestión Estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019

		EMPOWERMEN T	GESTIÓN ESTRATÉGICA
Rho de <u>Spearman</u>	Coefficiente de correlación	1,000	,766**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	72	72
	Coefficiente de correlación	,766**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	72	72

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Regla de decisión:

Sig. > 0,05 Se acepta H₀

Sig. < 0,05 Se rechaza H₀

Interpretación:

De la tabla 20, se observa que el valor de $p = 0,000 < 0,05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), quiere decir que existe una relación directa y significativa entre la variable Empowerment y la variable Gestión Estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019. Además se obtuvo el valor de coeficiente de correlación, de rho de Spearman, $r=0,766^{**}$ con lo que se puede afirmar que la correlación es alta.

Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1:

H₀ No existe relación entre el Poder y la Gestión estratégica en los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019.

H_a Existe relación entre el Poder y la Gestión estratégica en los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019

Tabla 21

Correlación entre la dimensión Poder y la variable Gestión Estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019

		PODER	GESTIÓN ESTRATÉGICA
Rho de Spearman	PODER	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	72
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Coefficiente de correlación	,756**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	72

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Regla de decisión:

Sig. > 0,05 Se acepta H₀

Sig. < 0,05 Se rechaza H₀

Interpretación:

De la tabla 21, se observa que el valor de $p = 0,000 < 0,05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), quiere decir que existe una relación directa y significativa entre la dimensión Poder y la variable Gestión Estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019. Además se obtuvo el valor de coeficiente de correlación, de rho de Spearman, $r=0,756^{**}$ con lo que se puede afirmar que la correlación es alta.

Hipótesis específica 2:

H₀ No existe relación entre la motivación y la Gestión estratégica en los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019.

H_a Existe relación entre la motivación y la Gestión estratégica en los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019

Tabla 22

Correlación entre la dimensión Motivación y la variable Gestión Estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019

		MOTIVACIÓN	GESTIÓN ESTRATÉGICA
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,562**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	72	72
	Coeficiente de correlación	,562**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	72	72

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Regla de decisión:

Sig. > 0,05 Se acepta H₀

Sig. < 0,05 Se rechaza H₀

Interpretación:

De la tabla 22, se observa que el valor de $p = 0,000 < 0,05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), quiere decir que existe una relación directa y significativa entre la dimensión Motivación y la variable Gestión Estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019. Además se obtuvo el valor de coeficiente de correlación, de rho de Spearman, $r=0,562^{**}$ con lo que se puede afirmar que la correlación es moderada.

Hipótesis específica 3:

H₀ No existe relación entre el desarrollo y la Gestión estratégica en los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019.

H_a Existe relación entre el desarrollo y la Gestión estratégica en los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019.

Tabla 23

Correlación entre la dimensión Desarrollo y la variable Gestión Estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019

		DESARROLLO	GESTIÓN ESTRATÉGICA
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,494**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	72	72
	Coeficiente de correlación	,494**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	72	72

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Regla de decisión:

Sig. > 0,05 Se acepta H₀

Sig. < 0,05 Se rechaza H₀

Interpretación:

De la tabla 23, se observa que el valor de $p = 0,000 < 0,05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), quiere decir que existe una relación directa y significativa entre la dimensión Desarrollo y la variable Gestión Estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019. Además se obtuvo el valor de coeficiente de correlación, de rho de Spearman, $r=0,494^{**}$ con lo que se puede afirmar que la correlación es moderada.

Hipótesis específica 4:

H₀ No existe relación entre el liderazgo y la Gestión estratégica en los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019.

H_a Existe relación entre el liderazgo y la Gestión estratégica en los colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019.

Tabla 24

Correlación entre la dimensión Liderazgo y la variable Gestión Estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019

		LIDERAZGO	GESTIÓN ESTRATÉGICA
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,741**
		N	72
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Coefficiente de correlación	,741**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	72

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Regla de decisión:

Sig. > 0,05 Se acepta H₀

Sig. < 0,05 Se rechaza H₀

Interpretación:

De la tabla 24, se observa que el valor de $p = 0,000 < 0,05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), quiere decir que existe una relación directa y significativa entre la dimensión Liderazgo y la variable Gestión Estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019. Además se obtuvo el valor de coeficiente de correlación, de rho de Spearman, $r=0,741^{**}$ con lo que se puede afirmar que la correlación es alta.

V. Discusión

Al evaluar los resultados conseguidos del presente trabajo de investigación se puede inferir que de la muestra de 72 colaboradores de la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, el 66,67% (48) perciben que el Empowerment es de nivel regular y el 33,33% (24) considera que el Empowerment es de nivel bueno, con ello podemos decir que el Empowerment en la empresa Yobel SCM SAC es de nivel regular y que no se ha desarrollado de manera objetiva para mejoría de la empresa.; Así mismo el 51,39% (37) capta que la Gestión Estratégica es de nivel regular, el 43,08% (31) capta que la Gestión Estratégica es de nivel bueno y el 5,56% (4) capta que la Gestión Estratégica es de nivel malo, lo cual no indica que la Gestión Estratégica en la empresa Yobel SCM SAC es de nivel regular y que se tiene que mejorar el nivel de gestión dentro de la empresa.

De acuerdo al resultado de la investigación respecto a la hipótesis general, podemos mencionar que existe una correlación positiva alta ($r=0,766^{**}$), determinando que hay una relación entre la variable variable Empowerment y la variable Gestión estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019, de igual manera como resultado de las hipótesis específicas, se verificó que existe una correlación positiva alta en la primera hipótesis específica ($r=0,756^{**}$), en la segunda hipótesis específica ($r=0,562^{**}$) existe una correlación moderada, en la tercera hipótesis específica ($r=0,494^{**}$) existe una correlación moderada, en la cuarta hipótesis específica ($r=0,741^{**}$) existe una correlación alta, estos resultados tienen relación con la investigación realizada por Ojeda (2016) en su tesis doctoral el cual concluyo que el Empowerment influye significativamente en el clima organizacional obteniendo un ($r=0,929$) y un $p<0,005$, correlación positiva fuerte.

Flores (2017) en su trabajo de investigación para obtener grado de Maestro determinó que hay una relación positiva y significativa entre el empowerment y la productividad, teniendo como resultado ($r=0,784$) y un $p<0,005$, de tal manera que nos muestra que el Empowerment influye de manera significativa y positiva en la empresa.

VI. Conclusiones

Primero. De acuerdo a la hipótesis general, se observa que el valor de $p = 0,000 < 0,05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), quiere decir que existe una relación directa y significativa entre la variable Empowerment y la variable Gestión Estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019. Además se obtuvo el valor de coeficiente de correlación, de rho de Spearman, $r=0,766^{**}$ con lo que se puede afirmar que la correlación es alta, sustentado en los resultados de la tabla 21.

Segundo. De acuerdo a la hipótesis específica 1, se observa que el valor de $p = 0,000 < 0,05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), quiere decir que existe una relación directa y significativa entre la dimensión Poder y la variable Gestión Estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019. Además se obtuvo el valor de coeficiente de correlación, de rho de Spearman, $r=0,756^{**}$ con lo que se puede afirmar que la correlación es alta, sustentado en los resultados de la tabla 22.

Tercero. De acuerdo a la hipótesis específica 2, se observa que el valor de $p = 0,000 < 0,05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), quiere decir que existe una relación directa y significativa entre la dimensión Motivación y la variable Gestión Estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019. Además se obtuvo el valor de coeficiente de correlación, de rho de Spearman, $r=0,562^{**}$ con lo que se puede afirmar que la correlación es moderada, sustentado en los resultados de la tabla 23.

Cuarto: De acuerdo a la hipótesis específica 3, se observa que el valor de $p = 0,000 < 0,05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), quiere decir que existe una relación directa y significativa entre la dimensión Desarrollo y la variable Gestión Estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019. Además se obtuvo el valor de coeficiente de

correlación, de rho de Spearman, $r=0,494^{**}$ con lo que se puede afirmar que la correlación es moderada, sustentado en los resultados de la tabla 24.

Quinto: De acuerdo a la hipótesis específica 4, se observa que el valor de $p = 0,000 < 0,05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), quiere decir que existe una relación directa y significativa entre la dimensión Liderazgo y la variable Gestión Estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019. Además se obtuvo el valor de coeficiente de correlación, de rho de Spearman, $r=0,741^{**}$ con lo que se puede afirmar que la correlación es alta., sustentado en los resultados de la tabla 25.

VII. Recomendaciones

- Primero:** Se sugiere implementar la herramienta del Empowerment en una empresa como parte de una gestión estratégica, esto será muy favorable a nivel de gestión y operación, ya que ello te da un grado de satisfacción y confianza hacia personal para que pueda desarrollar sus actividades, asumiéndolas con total responsabilidad como si fuese el dueño de la empresa.
- Segundo:** Para consolidar al equipo de trabajo dentro de una empresa, se recomienda, dar las herramientas necesarias para que el equipo responda a las necesidades que se demandan, el estar capacitado y motivado, ayuda en gran magnitud a que el personal dentro de su puesto de trabajo se sienta en confianza y aporte de manera objetiva a las actividades que se le encomiendan.
- Tercero:** Se sugiere intercambiar información a todos los trabajadores de la empresa da poder, esto quiere decir que, para que todos sigan un mismo lineamiento y horizonte es necesario interactuar, ello fortalece de forma positiva en los resultados, ya que si todos conocen y saben qué hacer en determinadas situaciones o actividades, la probabilidad de error o equivocación disminuye y los resultados serán favorables.
- Cuarto:** Se aconseja el implementar un plan de capacitación a todo el personal el cual contenga temas no solo de actividades del trabajo, si no de motivación y liderazgo haciendo sentir al personal parte del equipo valorando sus actividades e indicándoles cuan importantes son para el logro de los objetivos. Se debe realizar reuniones semanales con el equipo, enseñándoles los indicadores respecto a los resultados obtenidos, de esta manera se comenzará a manejar una retroalimentación continua.
- Quinto:** El mantener al personal motivado es una tarea difícil para toda empresa, pero ello depende de los líderes que se tengan dentro de la organización, ellos son pieza fundamental para encaminar al personal al objetivo de la

empresa, se debe formar líderes con capacitada para manejar este tipo de situaciones con el personal, así mismo acompañar con incentivos y desarrollo personal.

VIII. Referencias

- Aguirre, J. (2016), *El empowerment organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Inversiones Portaimport S.A.C., Huancayo*. (Tesis de licenciatura) Huancayo, Perú: Universidad Continental. Recuperado de:
<http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/299/314>
- Aranibar, E. (2017), *Planificación estratégica y Empowerment en docentes de la Institución Educativa "Telesforo Catacora", Ate Vitarte – UGEL N° 06, 2015*. (Tesis maestría) Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de:
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1775>
- Bisquerra, R. (2004), *Metodología de la investigación educativa*. España: La muralla.
- Cantos, D. (2017), *Gestión estratégica y control interno en el parea administrativa de ventas de la empresa DERCO, 2016*. (Tesis de Maestría) Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22027>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (2ª ed.). México DF. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de Recursos humanos*. Bogotá, Colombia: McGraw Hill.
- Díaz, V. (2001). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*. Madrid, España: Esic Editorial.
- Eslava, E. (2006). *Empowerment, Empowerment en la gestión empresarial*. Recuperado de:
http://www.degerencia.com/articulo/empowerment_en_la_gestion_gerencia

- Flores, D. (2017), *El empowerment y la productividad en la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., en el distrito de Comas, año 2017*. (Tesis de Maestría) Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13871>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª. Ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Koontz, H y Weihrich, H. (1994). *Administración: Una perspectiva global*. México D.F, México: McGraw Hill.
- León, C. (2011). *Diseño de una planificación estratégica para la empresa Reprodata Cia. Ltda., dedicada a la reparación y mantenimiento de equipos de copiado e impresión (impresoras y multifuncionales)*. Universidad Politécnica Salesiana, Quito, Ecuador.
- Martel, P. y Díez, F. (1999), *Probabilidad y estadística en medicina*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Mohammad, N. (2005). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Limusa.
- Molina, R. (2006). *Empowerment ¿actitud mental?, ¿técnica?, ¿estrategia? o ¿moda?* México: Trillas.
- Ojeda, D. (2016). *Influencia de la planificación estratégica y el empowerment en el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa “Juana Alarco de Dammert”, Miraflores, lima, 2015*. (Tesis Doctoral) Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle.
- Prieto, J. E. *Liderazgo empresarial y político*. Primera Edición. Editorial Filigrana. Bogotá. 2002.
- Ríos, M., Téllez, M. y Ferrer, J. (2013). *El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. Contaduría y administración*, (231), 103-125. Recuperado de:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200006&lng=es&tlng=es

Romero, P. (2017). *La planificación estratégica y su influencia en la calidad de la gestión educativa de la Universidad Técnica de Babahoyo*. (Tesis Doctoral) Lima, Perú.

Sallenave, J. (1999). *Gerencia y planeación estratégica*. Bogotá, Colombia: Grupo Editorial Norma.

Vasquez, S. (2012). *La Persuasion En El Liderazgo Empresarial: Un Estudio de Caso*. Barcelona: EAE Editorial Academia Española.

Valdez, M. (2017). *Empoderamiento y desarrollo organizacional*.

Villa, C, (2019). *El empowerment en el compromiso organizacional en las empresas comerciales de la ciudad de Moyobamba, 2018*. (Tesis de Maestria) Lima, Perú.

Wilson, T. (2004). *Manual del Empowerment: Cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores*. Recuperado de:

<https://books.google.com.pe/books?id=hgcf2wdpgwc&printsec=frontcover&dq=delegacion+de+poder+libros&hl=es&sa=x&ved=0ahukewifsfop9a3sahvggpakhb-axiq6aeigdaa#v=onepage&q=delegacion%20de%20poder%20libros&f=false>

ANEXOS:

ANEXO 1: Operacionalización de la variable 1

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
EMPOWERMENT	Chiavenato (2009, pp.288-289), el empowerment es básicamente una forma de liderar en la cual se comparte el poder y la autoridad entre el superior y subordinados con lo que se logra formar equipos autos dirigidos, lo cual hace que el líder delegue y el subordinado crezca.	El empowerment se medirá a través de la escala bajo, moderado y alto. Asimismo, para medir los indicadores se aplicó la escala de medición ordinal tipo Lickert.	Poder	Toma de decisiones	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable
				Responsabilidad	
				Libertad de Opinión	
			Motivación	Reconocimientos	
				Incentivos	
				Logros	
			Desarrollo	Capacitación	
				Ascensos	
				Recursos necesarios	
			Liderazgo	Asesor	
				Desempeño	
				Guía al personal	

ANEXO 2: Operacionalización de la variable 2

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN ESTRATÉGICA	León (2011) menciona que un proceso estratégico se basa en 3 etapas principales, con lo cual se quiere sistematizar y ordenar el desarrollo de la empresa para obtener ventajas competitivas respecto a las demás. (p.16)	La gestión estratégica se medirá a través de la escala bajo, moderado y alto. Asimismo, para medir los indicadores se aplicó la escala de medición ordinal tipo Lickert.	Formulación de Estrategias	Conocer Objetivos	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)
				Participación	
				Estrategias	
			Implementación de Estrategias	Presupuesto	
				Coordinación del equipo	
				Cumplimiento de programa	
			Evaluación de Estrategias	Medición de resultados	
				Monitoreo	
				Control	

ANEXO 3: Matriz de Consistencia del Empowerment y la Gestión Estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables e indicadores			
			Variable 1: EMPOWERMENT			
¿Cuál es la relación entre el empowerment y la gestión estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019?	Determinar la relación entre el empowerment y la gestión estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019	Existe una relación entre el empowerment y la gestión estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
			Poder	Toma de decisiones	1 - 6	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Responsabilidad		
	Libertad de Opinión					
Motivación	Reconocimientos	7 - 11				
	Incentivos					
	Logros					
Desarrollo	Capacitación	12 - 18				
	Ascensos					
	Recursos necesarios					
Liderazgo	Asesoramiento	19 - 24				
	Desempeño					
	Guía al personal					
Variable 2: Gestión Estratégica						
Formulación de Estrategias	Conocer Objetivos	1 - 8	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre			
	Participación					
	Estrategias					
Implementación de Estrategias	Presupuesto	9 - 18				
	Coordinación del equipo					
	Cumplimiento de programa					
Evaluación de Estrategias	Medición de resultados	19 - 27				
	Monitoreo					
	Control					

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	TECNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR
Enfoque de Investigación: Cuantitativo	La población está compuesta por los 72 trabajadores de la empresa YOBEL SCM S.A.C	Variable 1: EMPOWERMENT		Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: Juicio de Expertos
		Técnica	Encuesta	Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: Alfa de Cronbach
Tipo de la Investigación: Descriptivo - Correlacional	La muestra está formada por 72 colaboradores internos de la empresa Yobel SCM S.A.C.	Instrumento	Cuestionario	
Diseño y Nivel de Investigación: No experimental		Escala de Medición	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)	
		Tipo	Escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces si a veces no, casi siempre, siempre)	Y el uso del programa estadístico SPSS 21
Corte de Investigación: Transversal		Variable 2: GESTIÓN ESTRATÉGICA		
		Técnica	Encuesta	
		Instrumento	Cuestionario	
	Escala de Medición	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)		
	Tipo	Escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces si a veces no, casi siempre, siempre)		

ANEXO 4: Instrumento de medición

INSTRUMENTO PARA EL EMPOWERMENT

El presente instrumento tiene como propósito fundamental, recolectar valiosa información acerca del desarrollo del Empowerment en la empresa YOBEL SCM SAC, Lurín 2019. A través de los puntos de vista de las personas que trabajan en ella.

DATOS GENERALES

1. Edad: ____ años
2. Género:
Masculino () Femenino ()
3. Tiempo en la empresa:
Menos de 6 meses () 6 meses a 1 año () 1 año a más ()

INSTRUCCIONES

A continuación le mostramos una serie de enunciados, léalo detenidamente y conteste todas las preguntas. La encuesta es anónima solo tiene fines académicos. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación. La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 que indican el grado mayor o menor de satisfacción de la norma contenida en el instrumento de investigación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

ESCALA	EQUIVALENCIA
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

Para determinar la valoración, marque con un aspa (x) en uno de los casilleros, de acuerdo con la tabla de equivalencia:

I	PODER	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Considera que Ud., tiene poder para tomar decisiones respecto a sus responsabilidades dentro de la empresa Yobel SCM SAC sin consultar a los superiores.					
2	Conoce y cumple sus responsabilidades dentro de la empresa Yobel SCM SAC, sin consultar a los demás.					
3	Trabaja, colabora y participa en equipo para cumplir sus responsabilidades dentro de la empresa Yobel SCM SAC.					
4	Cuando tiene dudas con respecto a su trabajo, se siente en confianza con sus compañeros o superiores para pedir ayuda.					
5	Tiene libertad laboral y de opinión, dentro de la empresa Yobel SCM SAC.					

6	Su iniciativa y opinión es valorado y reconocido dentro de la empresa Yobel SCM SAC, por sus compañeros y jefes.					
II	MOTIVACIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
7	Es reconocido permanentemente por sus logros dentro de su trabajo por los supervisores o jefes.					
8	Existen políticas de reconocimiento e incentivo en la empresa Yobel SCM SAC, para motivar al personal que alcanza logros y metas.					
9	Es informado permanentemente de los logros y resultados que obtiene la empresa Yobel SCM SAC.					
10	Aporta y comparte ideas, habilidades, información con sus compañeros y supervisores o jefes de la empresa para el logro de metas.					
11	Las metas y objetivos logrados, son motivo de reconocimiento y felicitación para todos los trabajadores de la empresa Yobel SCM SAC.					
III	DESARROLLO	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
12	La empresa Yobel SCM SAC, promueve capacitaciones y actualizaciones en forma permanente para mejorar su desempeño laboral.					
13	Aspira o anhela ascender de cargo de mayor relevancia dentro de la empresa Yobel SCM SAC.					
14	Se siente realizado personal o profesionalmente con el cargo que desempeña en la empresa Yobel SCM SAC.					
15	Cuenta con los recursos, el mobiliario y material adecuado para realizar su trabajo en las mejores condiciones.					
16	Los superiores capacitados y actualizados de la empresa Yobel SCM SAC transfieren sus conocimientos, técnicas, estrategias y experiencias a los demás.					
17	Observa con frecuencia que existe información secreta y que solo es dominado por un grupo de trabajadores.					
18	El personal con mejor desempeño laboral es reconocido de forma continua por los miembros de la empresa Yobel SCM SAC.					
IV	LIDERAZGO	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
19	Brinda asesoramiento y ayuda al personal contratado o nuevo sobre el manejo de la empresa Yobel SCM SAC.					
20	Observa que los jefes/supervisores tienen cualidades de líder, con capacidad de guiar al personal para el logro de objetivos y metas de la empresa Yobel SCM SAC.					
21	Su desempeño laboral está orientado hacia los objetivos y metas de la empresa Yobel SCM SAC.					
22	Realiza una autoevaluación objetiva con respecto a su desempeño dentro de la empresa Yobel SCM SAC.					
23	Recibe críticas constructivas con respecto a su desempeño dentro de la empresa Yobel SCM SAC.					
24	Reconoce falencias o errores y las subsana en cuanto a su responsabilidad					

SUMA TOTAL

Muchas gracias.

ANEXO 5: Instrumento de medición

INSTRUMENTO PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA

El presente instrumento tiene como propósito fundamental, recolectar valiosa información acerca de la Gestión Estratégica en la empresa YOBEL SCM SAC, Lurín 2019. A través de los puntos de vista de las personas que trabajan en ella.

DATOS GENERALES

1. Edad: ____ años
2. Género:
Masculino () Femenino ()
3. Tiempo en la empresa:
Menos de 6 meses () 6 meses a 1 año () 1 año a más ()

INSTRUCCIONES

A continuación le mostramos una serie de enunciados, léalo detenidamente y conteste todas las preguntas. La encuesta es anónima solo tiene fines académicos. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación. La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 que indican el grado mayor o menor de satisfacción de la norma contenida en el instrumento de investigación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

ESCALA	EQUIVALENCIA
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

Para determinar la valoración, marque con un aspa (x) en uno de los casilleros, de acuerdo con la tabla de equivalencia:

I	FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Cumple y conoce los objetivos del área para el logro de la misión y visión de la empresa Yobel SCM SAC.					
2	Participa, coordina y toma decisiones para la elaboración del programa de actividades de trabajado diario de la empresa Yobel SCM SAC.					
3	Participa y utiliza información de en base a su experiencia para la elaboración de los indicadores de medición de las actividades.					
4	Participa y elabora la matriz FODA para identificar: Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la empresa Yobel SCM SAC.					

5	Conoce y se siente identificado con la misión (razón de ser) de la empresa Yobel SCM SAC.					
6	Ejecuta actividades que están orientadas al logro de la visión (Ideal de la organización) de la empresa Yobel SCM SAC.					
7	El plan de actividades diario de la empresa Yobel SCM SAC., contiene estrategias o acciones elaboradas con base a la matriz FODA (Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas).					
8	Las estrategias o acciones plasmadas en el programa de trabajo, son pertinentes para el logro de los objetivos de la empresa Yobel SCM SAC.					
II	IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
9	Cuenta con presupuesto, materiales, bienes y otros para cumplir con las actividades de la empresa Yobel SCM SAC.					
10	Los objetivos generales del plan de trabajo, están orientados a la solución de los problemas de la empresa Yobel SCM SAC.					
11	Los objetivos del plan de trabajo, se encuentran redactados en forma clara, concisa y es viable su cumplimiento.					
12	Las normas y procedimientos del MOF (Manual de Organización y funciones), son claras y precisas, para su desempeño laboral.					
13	Los trabajadores de la empresa Yobel SCM SAC, se encuentran debidamente organizados en equipos, comités u otros y conocen sus respectivas funciones, responsabilidades y normas.					
14	Existe coordinación y supervisión de trabajo, con los compañeros y supervisores, para el cumplimiento de las metas y objetivos del plan de trabajo, de la empresa Yobel SCM SAC.					
15	Se siente estimulado(a) para alcanzar las metas y objetivos de los proyectos y planes que emprende la empresa Yobel SCM SAC.					
16	La ética, trabajo en equipo, la honestidad y respeto a las normas de convivencia; son valores que Ud., práctica dentro de la empresa Yobel SCM SAC.					
17	Realiza actividades que no se encuentran planificadas en el plan de trabajo de la empresa Yobel SCM SAC.					
18	Cumple con las actividades que se encuentran previstas en el plan de trabajo de la empresa Yobel SCM SAC					
III	EVALUACIÓN DE ESTRATEGIAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
19	Se realizan acciones correctivas y se reprograman actividades no logradas, durante el proceso de ejecución de los proyectos y planes de la empresa Yobel SCM SAC.					
20	Los resultados obtenidos mediante la ejecución de planes y proyectos, son comparados con los resultados de años anteriores en la empresa Yobel SCM SAC.					
21	Participa de reuniones o charlas, para evaluar el cumplimiento de los objetivos, metas y actividades de los proyectos y planes de la empresa Yobel SCM SAC					
22	Se realiza el monitoreo y asesoramiento constante de los objetivos, metas y actividades programadas en los proyectos y planes de la empresa Yobel SCM SAC					
23	Recibe información permanente del seguimiento y control del logro de los proyectos y planes de la empresa Yobel SCM SAC.					
24	El desempeño de sus compañeros es coherente con las actividades programadas en los proyectos y planes de la empresa Yobel SCM.					

25	Al finalizar el año considera usted que ha cumplido con los proyectos y planes de la empresa Yobel SCM SAC.					
26	Las fortalezas de la empresa Yobel SCM SAC, son sostenidas y difundidas por todo el personal.					
27	Las fortalezas de la empresa Yobel SCM SAC, son logros que unen y motivan al personal, para alcanzar las metas y objetivos de los proyectos y planes.					

SUMA TOTAL

Muchas gracias.

ANEXO 6: FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO

Instrumento Variable 1: Empowerment

Ficha técnica			
Autor:	David Ojeda Parra		
Adaptado:	Carlos Alberto Bravo Valerio		
Año:	2019		
Descripción:			
Tipo de instrumentos	Cuestionario		
Objetivo:	Determinar la relación entre el empowerment y la gestión estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurin 2019		
Población:	72		
Lugar	Yobel SCM SAC		
Numero de Ítem:	24	Aplicación:	Directa
Tiempo de administración:		15 minutos	
Escala de Medición	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre		
Escala:	Likert		
Niveles Rango			
Bajo	[24 – 55]		
Moderado	[56 – 87]		
Alto	[88 – 120]		

Instrumento Variable 2: Gestión Estratégica

Ficha técnica			
Autor:	David Ojeda Parra		
Adaptado:	Carlos Alberto Bravo Valerio		
Año:	2019		
Descripción:			
Tipo de instrumentos	Cuestionario		
Objetivo:	Determinar la relación entre el empowerment y la gestión estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurin 2019		
Población:	72		
Lugar	Yobel SCM SAC		
Numero de Ítem:	27	Aplicación:	Directa
Tiempo de administración:		15 minutos	
Escala de Medición	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre		
Escala:	Likert		
Niveles Rango			
Bajo	[27 – 62]		
Moderado	[63 – 99]		
Alto	[100 – 135]		

ANEXO 7: Base de datos de variable Empowerment

	PODER							MOTIVACIÓN							DESARROLLO							LIDERAZGO							GENERAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ST	P7	P8	P9	P10	P11	ST	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	ST	P19	P20	P21	P22	P23	P24	ST	TOTAL	
E1	3	4	4	4	3	2	20	2	2	2	3	2	11	3	4	2	2	2	3	2	18	3	3	4	3	2	4	19	68	
E2	2	4	5	5	4	3	23	2	2	2	3	3	12	4	5	1	4	3	1	2	20	4	4	3	3	3	4	21	76	
E3	2	4	5	5	5	4	25	3	3	4	3	4	17	5	5	4	2	4	3	2	25	5	5	5	5	3	3	26	93	
E4	1	2	4	4	2	2	15	1	2	2	2	2	9	1	4	4	1	2	4	1	17	4	3	2	2	3	2	16	57	
E5	2	5	5	3	3	3	21	2	2	3	2	2	11	3	5	5	3	3	3	2	24	3	1	5	3	3	3	18	74	
E6	3	4	5	5	3	4	24	4	3	3	4	3	17	3	5	3	3	3	3	2	22	3	3	5	3	3	5	22	85	
E7	5	5	5	5	5	5	30	4	3	5	4	3	19	4	5	5	4	4	1	4	27	5	5	5	5	5	5	30	106	
E8	1	5	5	5	3	2	21	1	1	2	1	2	7	4	1	1	2	3	4	1	16	2	1	4	5	3	5	20	64	
E9	4	5	5	5	4	1	24	2	2	4	3	4	15	3	3	4	3	4	4	2	23	5	3	4	4	3	4	23	85	
E10	1	5	5	4	4	2	21	3	2	2	4	3	14	3	4	5	3	3	1	2	21	1	3	5	1	1	5	16	72	
E11	3	4	5	5	3	2	22	3	1	1	4	1	10	2	5	2	4	3	3	1	20	3	4	4	4	3	4	22	74	
E12	3	4	4	3	3	3	20	2	3	2	5	5	17	2	3	3	2	4	3	3	20	3	2	3	3	3	3	17	74	
E13	3	4	5	3	5	5	25	5	4	5	4	5	23	3	4	3	4	5	5	4	28	5	4	5	5	3	3	25	101	
E14	3	4	5	5	4	4	25	3	4	3	4	4	18	4	5	5	5	4	3	3	29	4	4	4	4	5	4	25	97	
E15	1	3	5	3	1	3	16	3	1	1	3	3	11	3	5	3	1	3	5	3	23	1	3	3	3	1	3	14	64	
E16	1	3	5	5	4	4	22	4	2	3	4	4	17	3	5	4	3	4	4	3	26	4	5	4	4	4	3	24	89	
E17	3	3	5	5	4	3	23	2	2	3	4	3	14	3	4	4	3	3	3	2	22	3	3	3	3	3	4	19	78	
E18	4	2	5	5	3	1	20	1	1	1	1	1	5	4	5	4	3	4	3	1	24	4	2	4	3	4	5	22	71	
E19	4	5	4	3	3	3	22	3	3	4	3	4	17	4	5	4	4	4	3	3	27	4	4	5	4	4	3	24	90	
E20	4	5	5	5	2	3	24	3	1	2	4	4	14	2	5	3	1	2	3	1	17	5	3	5	4	4	5	26	81	
E21	5	4	5	5	3	3	25	4	2	3	4	4	17	4	4	5	3	4	3	4	27	5	4	3	4	4	5	25	94	
E22	3	4	5	5	4	3	24	1	2	3	5	3	14	3	5	4	4	3	3	1	23	5	3	5	5	5	5	28	89	
E23	1	2	2	2	2	2	11	3	2	3	3	3	14	3	4	4	3	3	3	3	23	3	3	3	4	4	4	21	69	
E24	3	3	5	4	3	1	19	1	2	1	3	5	12	3	5	5	4	4	3	1	25	4	3	5	1	2	5	20	76	
E25	1	4	4	5	4	4	22	4	1	1	3	1	10	1	4	4	2	3	3	1	18	4	4	3	3	2	4	20	70	
E26	3	2	5	5	5	3	23	2	3	3	5	4	17	3	5	5	5	4	4	1	27	5	3	5	4	5	3	25	92	
E27	1	3	4	4	3	3	18	3	3	2	2	3	13	3	5	4	2	3	1	2	20	3	4	3	3	3	3	19	70	
E28	1	5	5	5	4	2	22	3	1	2	3	4	13	4	5	5	2	3	3	2	24	4	4	5	5	5	5	28	87	
E29	3	3	5	5	5	1	22	1	1	1	2	2	7	5	5	3	5	4	5	1	28	3	5	4	4	4	4	24	81	
E30	3	4	4	3	4	3	21	3	3	4	3	3	16	4	5	4	4	3	3	4	27	4	4	4	3	4	3	22	86	
E31	3	4	5	4	4	2	22	2	3	1	3	4	13	2	1	2	3	4	1	1	14	4	3	2	4	3	4	20	69	
E32	3	4	5	5	3	3	23	4	2	3	5	4	18	1	5	5	3	3	2	3	22	5	4	5	4	5	5	28	91	
E33	2	3	4	4	4	4	21	3	1	2	2	2	10	4	4	3	3	4	2	1	21	3	4	4	3	2	4	20	72	
E34	3	5	5	4	4	3	24	4	5	3	5	3	20	3	4	5	5	3	3	4	27	5	3	4	3	3	3	21	92	
E35	1	5	5	5	2	2	20	3	1	1	5	2	12	2	5	2	3	3	2	1	18	3	2	5	5	3	5	23	73	
E36	2	5	5	4	3	3	22	2	1	2	3	2	10	3	5	3	2	2	3	2	20	3	3	5	4	2	3	20	72	
E37	3	5	5	5	5	5	28	5	5	4	4	4	22	4	4	5	3	5	5	5	31	5	5	4	4	4	4	26	107	
E38	4	5	5	5	4	1	24	2	2	4	3	4	15	3	3	4	3	4	4	2	23	5	3	4	3	4	4	23	85	
E39	3	4	5	3	5	5	25	5	4	5	4	5	23	3	4	3	4	5	5	4	28	5	4	5	5	3	3	25	101	
E40	3	4	5	5	4	4	25	3	4	3	4	4	18	4	5	5	5	4	3	3	29	4	4	4	4	5	4	25	97	
E41	1	3	5	3	1	3	16	3	1	1	3	3	11	3	5	3	1	3	5	3	23	1	3	3	3	1	3	14	64	
E42	1	3	5	5	4	4	22	4	2	3	4	4	17	3	5	4	3	4	4	3	26	4	5	4	4	4	3	24	89	
E43	3	3	5	5	4	3	23	2	2	3	4	3	14	3	4	4	3	3	3	2	22	3	3	3	3	3	4	19	78	
E44	3	4	4	4	3	2	20	2	2	2	3	2	11	3	4	2	2	2	3	2	18	3	3	4	3	2	4	19	68	
E45	2	4	5	5	4	3	23	2	2	2	3	3	12	4	5	1	4	3	1	2	20	4	4	3	3	3	4	21	76	
E46	2	4	5	5	5	4	25	3	3	4	3	4	17	5	5	4	2	4	3	2	25	5	5	5	5	3	3	26	93	
E47	1	2	4	4	2	2	15	1	2	2	2	2	9	1	4	4	1	2	4	1	17	4	3	2	2	3	2	16	57	
E48	2	5	5	3	3	3	21	2	2	3	2	2	11	3	5	5	3	3	3	2	24	3	1	5	3	3	3	18	74	
E49	3	4	5	5	3	4	24	4	3	3	4	3	17	3	5	3	3	3	3	2	22	3	3	5	3	3	5	22	85	
E50	5	5	5	5	5	5	30	4	3	5	4	3	19	4	5	5	4	4	1	4	27	5	5	5	5	5	5	30	106	
E51	1	5	5	5	3	2	21	1	1	2	1	2	7	4	1	1	2	3	4	1	16	2	1	4	5	3	5	20	64	
E52	4	5	5	5	4	1	24	2	2	4	3	4	15	3	3	4	3	4	4	2	23	5	3	4	3	4	4	23	85	
E53	1	5	5	4	4	2	21	3	2	2	4	3	14	3	4	5	3	3	1	2	21	1	3	5	1	1	5	16	72	
E54	3	4	5	5	3	2	22	3	1	1	4	1	10	2	5	2	4	3	3	1	20	3	4	4	4	3	4	22	74	
E55	3	4	4	3	3	3	20	2	3	2	5	5	17	2	3	3	2	4	3	3	20	3	2	3	3	3	3>			

E59	1	3	5	5	4	4	22	4	2	3	4	4	17	3	5	4	3	4	4	3	26	4	5	4	4	4	3	24	89
E60	3	3	5	5	4	3	23	2	2	3	4	3	14	3	4	4	3	3	3	2	22	3	3	3	3	3	4	19	78
E61	4	2	5	5	3	1	20	1	1	1	1	1	5	4	5	4	3	4	3	1	24	4	2	4	3	4	5	22	71
E62	4	5	4	3	3	3	22	3	3	4	3	4	17	4	5	4	4	4	3	3	27	4	4	5	4	4	3	24	90
E63	4	5	5	5	2	3	24	3	1	2	4	4	14	2	5	3	1	2	3	1	17	5	3	5	4	4	5	26	81
E64	5	4	5	5	3	3	25	4	2	3	4	4	17	4	4	5	3	4	3	4	27	5	4	3	4	4	5	25	94
E65	3	4	5	5	4	3	24	1	2	3	5	3	14	3	5	4	4	3	3	1	23	5	3	5	5	5	5	28	89
E66	1	2	2	2	2	2	11	3	2	3	3	3	14	3	4	4	3	3	3	3	23	3	3	3	4	4	4	21	69
E67	3	3	5	4	3	1	19	1	2	1	3	5	12	3	5	5	4	4	3	1	25	4	3	5	1	2	5	20	76
E68	3	4	4	3	4	3	21	3	3	4	3	3	16	4	5	4	4	3	3	4	27	4	4	4	3	4	3	22	86
E69	3	4	5	4	4	2	22	2	3	1	3	4	13	2	1	2	3	4	1	1	14	4	3	2	4	3	4	20	69
E70	3	4	5	5	3	3	23	4	2	3	5	4	18	1	5	5	3	3	2	3	22	5	4	5	4	5	5	28	91
E71	2	3	4	4	4	4	21	3	1	2	2	2	10	4	4	3	3	4	2	1	21	3	4	4	3	2	4	20	72
E72	3	3	5	5	5	1	22	1	1	1	2	2	7	5	5	3	5	4	5	1	28	3	5	4	4	4	4	24	81

ANEXO 8: Base de datos de variable Gestión estratégica

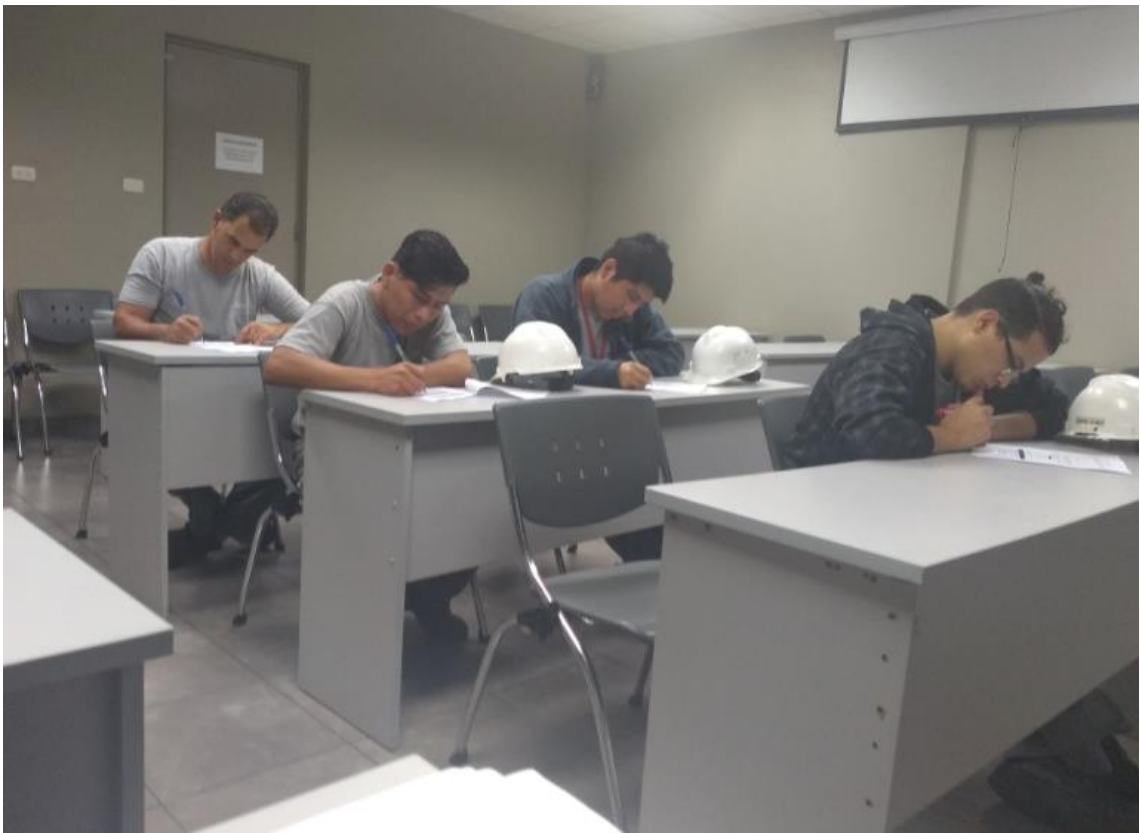
	FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS									IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS										EVALUACIÓN DE ESTRATEGIAS										GENERAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	ST	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	ST	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	ST	TOTAL
E1	4	3	3	2	3	4	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	30	3	3	1	3	1	3	4	3	2	23	78
E2	4	1	4	4	3	3	3	3	25	3	3	4	3	5	4	4	5	1	5	37	5	4	4	3	4	4	4	4	4	36	98
E3	5	3	5	5	5	5	5	5	38	2	4	5	5	4	4	5	5	1	5	40	3	5	2	4	4	5	5	4	4	36	114
E4	2	2	3	1	2	2	2	3	17	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	22	2	4	1	1	1	2	1	2	5	19	58
E5	4	4	3	3	3	3	3	3	26	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	32	2	3	5	3	3	3	5	5	3	32	90
E6	5	3	2	2	5	4	4	4	29	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	43	4	4	3	4	3	5	3	3	4	33	105
E7	5	4	4	4	5	5	5	5	37	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	45	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	126
E8	3	1	1	1	5	3	3	1	18	1	4	4	5	5	4	2	5	1	5	36	4	3	5	5	1	1	1	5	5	30	84
E9	4	4	4	4	3	4	3	4	30	3	3	4	4	4	3	3	5	1	5	35	3	3	4	4	1	4	4	5	5	33	98
E10	5	1	1	1	5	1	1	3	18	1	2	3	3	3	3	2	5	1	1	24	3	2	3	3	1	3	1	3	3	22	64
E11	4	2	2	1	4	3	3	2	21	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	35	3	4	3	3	2	3	3	3	2	26	82
E12	2	3	3	2	4	3	4	4	25	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	34	3	4	5	4	3	3	4	3	4	33	92
E13	5	4	5	4	5	4	5	4	36	3	4	5	5	5	5	4	5	3	4	43	4	5	4	5	4	5	4	4	5	40	119
E14	5	4	4	4	5	4	4	4	34	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	40	3	3	5	3	3	3	5	4	3	32	106
E15	4	3	3	1	3	3	1	3	21	3	3	3	3	3	3	1	2	5	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	77
E16	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	40	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33	103
E17	3	4	3	3	3	3	3	2	24	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32	3	2	4	3	3	3	4	3	3	28	84
E18	3	1	2	1	3	1	1	3	15	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	38	5	3	1	1	1	1	1	3	4	20	73
E19	4	4	3	3	3	4	4	3	28	4	4	3	4	4	4	4	5	1	5	38	4	3	4	3	3	3	4	4	5	33	99
E20	5	3	5	3	4	5	4	5	34	1	5	5	4	5	5	3	5	1	5	39	5	3	1	1	1	5	5	3	3	27	100
E21	5	5	5	3	4	3	4	5	34	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	40	3	4	5	4	5	4	5	4	5	39	113
E22	5	5	5	5	5	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	41	3	4	4	4	4	4	5	4	4	36	114
E23	2	2	2	2	2	3	3	3	19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19	58
E24	4	3	4	1	3	3	2	2	22	4	3	4	3	3	3	2	4	1	5	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	81
E25	4	4	3	1	3	4	3	2	24	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37	3	4	4	4	1	3	4	1	1	25	86
E26	5	5	5	5	5	4	4	5	38	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	45	3	5	4	3	3	4	3	3	4	32	115
E27	3	2	2	1	2	2	3	2	17	2	3	3	3	3	4	4	3	1	4	30	3	4	3	3	4	2	4	4	4	31	78
E28	5	5	4	1	3	5	4	3	30	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	42	5	4	4	4	3	4	5	2	4	35	107
E29	5	4	5	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	5	5	5	4	1	5	41	4	4	5	4	4	4	4	4	5	38	113
E30	3	4	3	4	4	3	4	3	28	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38	3	4	5	4	5	4	4	3	4	36	102
E31	4	4	3	2	3	3	3	2	24	2	4	3	2	4	3	4	3	4	4	33	4	3	4	2	4	4	3	3	4	31	88
E32	5	5	4	4	4	3	3	4	32	3	3	4	3	4	4	3	5	1	5	35	3	3	5	3	4	5	4	2	4	33	100
E33	4	4	4	4	3	3	3	4	29	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	89
E34	3	4	4	3	3	3	3	5	28	3	3	4	2	5	3	4	3	3	3	33	3	4	5	3	5	3	3	4	3	33	94
E35	5	5	5	3	4	5	3	3	33	2	4	5	5	5	5	3	5	3	5	42	5	5	2	2	4	5	5	5	5	38	113
E36	5	2	4	2	4	3	4	3	27	3	3	3	3	3	3	2	5	2	5	32	3	3	2	3	2	3	3	3	3	25	84
E37	5	4	4	4	4	4	4	4	33	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	40	5	5	5	4	4	4	4	3	4	38	111
E38	4	4	4	4	3	4	3	4	30	3	3	4	4	4	3	3	5	1	5	35	3	3	4	4	1	4	4	5	5	33	98
E39	5	4	5	4	5	4	5	4	36	3	4	5	5	5	5	4	5	3	4	43	4	5	4	5	4	5	4	4	5	40	119
E40	5	4	4	4	5	4	4	4	34	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	40	3	3	5	3	3	3	5	4	3	32	106
E41	4	3	3	1	3	3	1	3	21	3	3	3	3	3	3	1	2	5	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	77
E42	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	40	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33	103

E43	3	4	3	3	3	3	3	2	24	4	3	3	4	3	3	3	3	3	32	3	2	4	3	3	3	4	3	3	28	84		
E44	4	3	3	2	3	4	3	2	25	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	30	3	3	1	3	1	3	4	3	2	23	78	
E45	4	1	4	4	3	3	3	3	25	3	3	4	3	5	4	4	5	1	5	37	5	4	4	3	4	4	4	4	4	36	98	
E46	5	3	5	5	5	5	5	5	38	2	4	5	5	4	4	5	5	1	5	40	3	5	2	4	4	5	5	4	4	36	114	
E47	2	2	3	1	2	2	2	3	17	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	22	2	4	1	1	1	2	1	2	5	19	58	
E48	4	4	3	3	3	3	3	3	26	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	32	2	3	5	3	3	3	5	5	3	32	90	
E49	5	3	2	2	5	4	4	4	29	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	43	4	4	3	4	3	5	3	3	4	33	105
E50	5	4	4	4	5	5	5	5	37	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	45	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	126	
E51	3	1	1	1	5	3	3	1	18	1	4	4	5	5	4	2	5	1	5	36	4	3	5	5	1	1	1	5	5	30	84	
E52	4	4	4	4	3	4	3	4	30	3	3	4	4	4	3	3	5	1	5	35	3	3	4	4	1	4	4	5	5	33	98	
E53	5	1	1	1	5	1	1	3	18	1	2	3	3	3	3	2	5	1	1	24	3	2	3	3	1	3	1	3	3	22	64	
E54	4	2	2	1	4	3	3	2	21	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	35	3	4	3	3	2	3	3	3	2	26	82	
E55	2	3	3	2	4	3	4	4	25	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	34	3	4	5	4	3	3	4	3	4	33	92	
E56	5	4	5	4	5	4	5	4	36	3	4	5	5	5	5	4	5	3	4	43	4	5	4	5	4	5	4	4	5	40	119	
E57	5	4	4	4	5	4	4	4	34	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	40	3	3	5	3	3	3	5	4	3	32	106	
E58	4	3	3	1	3	3	1	3	21	3	3	3	3	3	3	1	2	5	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	77	
E59	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	40	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33	103	
E60	3	4	3	3	3	3	3	2	24	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32	3	2	4	3	3	3	4	3	3	28	84	
E61	3	1	2	1	3	1	1	3	15	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	38	5	3	1	1	1	1	1	3	4	20	73	
E62	4	4	3	3	3	4	4	3	28	4	4	3	4	4	4	4	5	1	5	38	4	3	4	3	3	3	4	4	5	33	99	
E63	5	3	5	3	4	5	4	5	34	1	5	5	4	5	5	3	5	1	5	39	5	3	1	1	1	5	5	3	3	27	100	
E64	5	5	5	3	4	3	4	5	34	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	40	3	4	5	4	5	4	5	4	5	39	113	
E65	5	5	5	5	5	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	41	3	4	4	4	4	4	5	4	4	36	114	
E66	2	2	2	2	2	3	3	3	19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19	58	
E67	4	3	4	1	3	3	2	2	22	4	3	4	3	3	3	2	4	1	5	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	81	
E68	4	4	3	1	3	4	3	2	24	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37	3	4	4	4	1	3	4	1	1	25	86	
E69	5	5	5	5	5	4	4	5	38	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	45	3	5	4	3	3	4	3	3	4	32	115	
E70	3	2	2	1	2	2	3	2	17	2	3	3	3	3	4	4	3	1	4	30	3	4	3	3	4	2	4	4	4	31	78	
E71	5	5	4	1	3	5	4	3	30	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	42	5	4	4	4	3	4	5	2	4	35	107	
E72	5	4	5	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	5	5	5	5	4	1	5	41	4	4	5	4	4	4	4	5	38	113	

ANEXO 9: Evidencias Fotográficas







ANEXO 10: Carta de Presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 04 de junio de 2019

Carta P.720 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
ENRIQUE ALEGRE
YOBEL SCM SAC
Atención:
JEFE DE CADENA

Asunto: Carta de Presentación del estudiante CARLOS ALBERTO BRAVO VALERIO

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CARLOS ALBERTO BRAVO VALERIO identificado(a) con DNI N.º 71180697 y código de matrícula N.º 6500053381; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**EL EMPOWERMENT Y LA GESTIÓN ESTRATÉGICA EN LA EMPRESA YOBEL SCM SAC,
LURÍN 2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE	Av. Alfredo Mendiolá 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax: (+511) 202 4343
LIMA ESTE	Av. del Parque 646, Urb. Campo Reg. San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510.
ATE	Calletera Central Km. 8,2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO	Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2650.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, Br. Carlos Alberto Bravo Valerio, Escuela de posgrado PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA de la Universidad César Vallejo Lima Este, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación Tesis titulado: "EL EMPOWERMENT Y LA GESTIÓN ESTRATÉGICA EN LA EMPRESA YOBEL SCM SAC, LURÍN 2019", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.


En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 20 de Julio del 2019.



Carlos Alberto Bravo Valerio
DNI: 71180697

ORCID: 0000-0001-9219-8111

Apellidos y Nombres del Autor Bravo Valerio, Carlos Alberto	
DNI: 71180697	Firma 
ORCID: 0000-0001-9219-8111	